

## CONCLUSIONES

### PRIMERA PARTE : ESTRUCTURA DEL SISTEMA

#### Capítulo I Elementos Normativos

##### Elementos del Sistema General

Ha quedado descrito en el Capítulo I.B que en el Sistema Mexicano de Capacitación y Adiestramiento subsisten dos sistemas: Uno *General* que establece principios rectores y “administra” las acciones tendientes a su cumplimiento; otro *Cliente*, que implementa el sistema, ejecuta las acciones directas y realiza los objetivos generales y específicos.

Por lo tanto, resulta fundamental que los elementos de ambos sistemas sean considerados o incorporados uno en el otro respectivamente a fin de que las normas del Sistema General no se desvinculen de la realidad social que regulan ni el (los) Sistema(s) Cliente sufra(n) el inconveniente de cumplir los objetivos de la norma y encontrarse, no obstante, fuera de la legalidad por incumplimiento en la forma. (p.5)

##### Objetivos

Indiscutiblemente, o quizá generadora de muchas más discusiones, opiniones y análisis de los aquí expresados es la inclusión en la norma jurídica, específicamente la Ley Federal del Trabajo, de los objetivos de la capacitación.

Poco ha de cuestionarse axiológicamente el contenido de dichos objetivos ya que consideran cuestiones individuales, sociales y jurídicas; sin embargo del estudio formulado y con excepción de los instrumentos de carácter administrativo, las cláusulas en los contratos individual y colectivo y

las inspecciones de trabajo, la ley o más precisamente el Sistema omite incorporar algún instrumento que asegure el cumplimiento de los objetivos. (Ver en relación a este comentario la conclusión relativa a la **estructura del Sistema**).

### **Objetivos de la capacitación**

Existe una desarticulación entre lo que la Ley regula en relación con los objetivos de la capacitación, y las obligaciones patronales de naturaleza administrativa, ya que en muchas ocasiones el patrón ya está cumpliendo los citados objetivos legales coincidentes con los administrativos y sin embargo, encontrarse fuera de la ley por incumplimiento de normas relativas a la forma, es decir a la presentación y autorización de los formatos que constituyen el instrumento para cumplir las obligaciones relativas a las diferentes etapas legales.

En este caso se sugiere un procedimiento de validación e incluso de auto-validación en el que el patrón antes, durante o después de una inspección por parte de la Secretaría puede darle validez plena a las acciones que haya ejecutado, tendientes al cumplimiento de los objetivos y consecuentemente a las obligaciones jurídica. (p. 11)

### **Partes**

Con referencia al nivel del Sistema Cliente, es definitivo: los programas de capacitación y desarrollo deben ser elaborados con la participación de las partes involucradas, esto es patrones y trabajadores. Esta afirmación encuentra fundamento, de conformidad a la interacción de los elementos integrantes del Modelo de Análisis, no solo en los criterios de administración de las empresa y en los programas de apoyo a la capacitación de los gobiernos federal y local , sino en el contenido mismo de los textos legales, desde su origen (Artículo 132 fracción V de la LFT . DO 1º. de Abril de 1970.

### **Actualización de los objetivos**

Desde un punto de vista pragmático pero también con importantes matices filosóficos y atendiendo a la estructura planteada en el Modelo de Análisis, actualmente el aseguramiento en la realización de los objetivos de la capacitación, que en mejores términos debieran referirse como objetivos del Sistema, radica en instrumentos no-legales, tales como el Sistema ISO-9000 o programas institucionales de carácter público como CIMO (Programa de Calidad Integral y Modernización) en virtud de que son ahora los patrones o empresas los que requieren como condición de subsistencia actualizar y perfeccionar conocimientos para asegurar el incremento y la continuidad de la productividad en la organización así como para ofrecer a los trabajadores mejores oportunidades de desarrollo personal, sin olvidar la importancia de la capacitación en el área de seguridad e higiene que tiene impacto directo en la muy importante carga fiscal que en materia de cuotas obrero-patronales corresponde a la empresa (patrón).

### **Instrumentos de control legal**

Si bien es cierto que la LFT señala a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los órganos competentes para conocer de los conflictos derivados de las normas de capacitación y adiestramiento y establece en el art. 994 fracción IV las sanciones para el caso de incumplimiento de obligaciones patronales en la materia, realmente no especifica ningún procedimiento para la protección de los derechos en la materia.

### **Contrato colectivo y capacitación**

En absoluta conformidad con el criterio del jurista Amado Díaz, es real la afirmación de que el Contrato Colectivo de Trabajo no ha sido suficientemente aprovechado en materia de capacitación y adiestramiento,

ya que es en él precisamente donde patrón y trabajadores (debidamente representados por el sindicato respectivo) negocian las condiciones en las que deben prestarse los servicios y aunque el contrato “sustituye” los mínimos establecidos en la Ley, o desde otra perspectiva, precisamente por tener este carácter puede y debe subsanar los errores y omisiones de las disposiciones legales adecuando al caso concreto mediante la integración de los elementos propuestos por el Modelo y con un contenido que corresponda a las necesidades y posibilidades de la organización y de sus miembros, así como del momento histórico, social y particular en que estos se encuentren.

### **Sanciones en caso de incumplimiento**

1.- En el marco de referencia que proporciona el Modelo de Análisis puede construirse, tener su fundamento la afirmación de que el incumplimiento en las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento produce no solamente consecuencias relacionadas con sanciones de la misma naturaleza tales como el apercibimiento o la imposición de multas, sino mucho más graves para los elementos y fines de la organización. El impacto (señalado en las conclusiones relativas al **costo de la capacitación**) en el costos derivados de errores de producción y/o administración; el aumento en los accidentes y enfermedades de trabajo con el subsecuente aumento en el índice-grado de riesgo para el pago de las cuotas obrero patronales del IMSS; la falta de productividad y calidad en la empresa, sus productos, sus procesos, su administración y especialmente el trabajo y vida de su gente son consecuencias con un impacto mucho mayor que cualquier sanción de tipo legal que les pueda ser impuesta.

2.- No obstante lo dicho en la conclusión anterior, es indispensable implementar instrumentos que aseguren de manera más eficiente el cumplimiento de las disposiciones en la materia.

Merece especial referencia el caso de los trabajadores que se niegan a recibir capacitación. Aunque los laboristas son escépticos en cuanto a considerar esta conducta, análoga a las causas de rescisión expresadas en el artículo 47 de la LFT de conformidad a la fracción XV del mismo, la gravedad de las consecuencias que acarrea la omisión de las obligaciones en materia de capacitación y que ya se han expresado, son causa mucho más que justa y objetiva para sancionar la conducta del trabajador, siempre que las condiciones del caso evidencien mala fe y la posibilidad real de que dichas consecuencias se presenten.

Respaldando lo dicho pueden referirse las declaraciones de los sectores obrero y patronal expuestas por Hugo Italo Morales, a las que corresponde la nota 33.

## **CIMO**

El cumplimiento de los deberes no justifica ni merece reconocimiento; este debe concederse, visto como "sanción premial", a quien cumple los lineamientos señalados en la norma más allá de los parámetros por ella establecidos. Tratándose de la autoridad, lo dicho se limita aún más en virtud de que la ley solamente le permite ejecutar lo expresamente en ella señalado. El Programa de Calidad Integral y Modernización conocido por sus siglas CIMO, denota un matiz que casi traspasa los lineamientos legales en cuanto a las facultades y atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ¿por qué? porque constituye uno de los esfuerzos más concretos, más organizados, mejor estructurados y particularmente más accesibles, encauzados a la solución del problema de falta de asesoría especializada a la micro, pequeña y mediana empresa en cuanto a la implantación de sistemas de calidad y particularmente en materia de capacitación.

Sin que la pretensión sea esgrimir lauros innecesarios, la

administración del programa ha dado respuesta a un sector importante. Es innobjetable que su difusión y adecuado aprovechamiento aún requiere mayor eficacia; en este caso son los empresarios beneficiarios del Programa quienes pueden generar una reevaluación del mismo para alcanzarla.

### **Inspección en el trabajo**

En coincidencia con los criterios sustentados por la Organización Internacional del Trabajo, las funciones, objetivos y acciones de los inspectores del trabajo así como la reglamentación respectiva, no deben limitarse a la sanción sino también y aún más, a la prevención y correspondiente orientación a la empresa y sus trabajadores para “conducirlos” al cumplimiento de la norma, señalándoles no solo la importancia del cumplimiento en sí mismo sino los beneficios que reporta, y la gravedad de las consecuencias que pueden derivarse del incumplimiento.

### **Seguridad jurídica**

Como se señala en la Sección 3-b del Capítulo I -C de la Primera Parte, la falta de método o técnica en el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al contenido del Formato DC-2 para la presentación de los Planes y Programas que establece la obligación de tener a disposición de la Secretaría la información sobre nombre, objetivos y contenido de los mismos, no debe sancionarse. En este caso de clara violación a la garantía seguridad jurídica, la norma legal ni establece los criterios que deben regir estos contenidos, ni señalan el criterio que debe aplicar el inspector del trabajo, ni tampoco la Secretaría del Trabajo para la determinación de la sanción en su caso, dejando al obligado en un claro estado de indefensión.

### **Contradicciones legales**

1.- Como se hizo evidente en el desarrollo del trabajo es un acto de suma gravedad el hecho de que el legislador y más aún el Ejecutivo,

proponga, con innegable buen propósito, una reforma a la ley o a las disposiciones de carácter secundario sin formular un verdadero y profundo análisis legislativo

2.- De la anterior afirmación se desprende la producción absurdos legales tales como atribuirle facultades a un órgano inexistente como es el caso del artículo 153-U en que se señala a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que fue sustruida por la Dirección General de Capacitación y Productividad; o establecer sanciones en artículos que refieren procedimientos de naturaleza absolutamente diversa a la conducta sancionada , caso del artículo 153-S que hace referencia al artículo 878 como el cual señala las sanciones por incumplimiento a las obligaciones en materia de capacitación y que en realidad regula el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones en el procedimiento ordinario laboral, siendo el artículo 994 fracción IV el que contiene las citadas sanciones.

3.- Es fundamental que al incorporar o modificar la legislación ordinaria se vigile no contradecir el contenido de las normas constitucionales que produzcan violaciones de garantías fundamentales al individuo. Esta consideración se basa en el caso del contenido de la forma DC-2 para la presentación de los planes y programas de capacitación ante la STPS para su autorización. la cual no define adecuadamente las obligaciones que se imponen al patrón, ubicándolo en un estado de indefensión que si bien no es concreto y directo, bien puede el Sistema prever expresamente los lineamientos específicos que garanticen la seguridad jurídica y consecuentemente el cumplimiento de las normas.

## **Capítulo II Elementos Operativos de Administración del Proceso**

### **Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNA)**

Todo el proceso que debe seguir el Sistema Cliente al implantar o reimplantar el proceso de formación profesional (capacitación y adiestramiento) debe iniciar con el DNA, so pena de fracasar. Tal y como claramente lo expresa J. Carlos Reza Trosino en la descripción y esquema de las etapas (ver página 49 de este trabajo) el proceso es complejo y riguroso en virtud de que pretende asegurar el diseño de planes y programas ajustados a la realidad de la organización, sus miembros, sus recursos, condiciones y circunstancias.

Un programa de capacitación basado exclusivamente en la necesidad de cumplir una norma legal o bien en una simple intuición gerencial o en una “moda” administrativa o tecnológica esta prácticamente destinado al fracaso.

### **Etapas de implementación administrativa**

Las etapas que preceden al diagnóstico de necesidades, a saber : planeación, operación y evaluación deben integrarse con el mismo criterio que el diagnóstico, es decir el de considerarlas indispensables para iniciar un programa de capacitación; eliminar alguna implica acciones desarticuladas, inversiones que se limitan a ser gasto y efectos que se reducen a un aprendizaje sin bases sólidas y que generalmente no resulta útil ni para el individuo ni para la organización.

### **Evaluación**

La evaluación tiene tres finalidades primordiales: medir el aprendizaje, designar una “calificación” al objeto de evaluación y retroalimentar. Esta última función es sin duda la más relevante en el proceso de los programas de capacitación. Sumándome a la opinión de Alba Guzmán (ver nota al pie



54), los programas educativos sirven o deben servir para algo. Por tanto igual que la autora cuestiono la educación como fin y no como medio y planteo la necesidad urgente de adoptar primero programas de formación profesional realistas y posteriormente someter al Sistema Cliente, y aún al Sistema General a evaluación continua, planeando avances y mejoras a partir de los resultados de la evaluación.

### **Costo de la capacitación**

1.- Si el proceso desarrollado dentro del Sistema Cliente ha sido establecido adecuadamente, es decir, con la intervención de los sujetos implicados (patrón+trabajador+instructor) y observando las etapas de administración de la capacitación (diagnóstico, preparación, ejecución, evaluación) el resultado debe corresponder a la inversión llevada a cabo por la empresa.

En el mismo sentido, pero con referencia específica a elementos cuantitativos, y considerando los números de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en marzo 1995, en el caso específico de la mediana empresa; si se considera proporcionalmente la inversión en salarios que ascendió a 833,800 (en miles de nuevos pesos) y en tecnología N\$1,310,659.6 (en 1994) considerando en ambos casos los ingresos del año 1994 contra los costos asociados a desperdicios, reprocesos, cobertura de garantía u otros derivados de errores de producción y/o administración por un total de N\$2,883,451.12 ; puede deducirse de la simple observación de las cifras que toda inversión, para que pueda ser asegurada (la inversión misma) y sea productiva requiere la complementación de la capacitación. Desafortunadamente, aunque la encuesta de la se derivan las cifras que aquí se incluyen menciona números de empresas que implementaron programas de calidad y capacitación omiten la referencia de los montos de inversión en capacitación por lo que no es posible cruzar las cifras con las que se han incluido.

2.- En realidad el coste de capacitación puede ser reducido a una cantidad meramente representativa, ya que muchos de los programas, como lo señala el contenido del artículo 153-B de la LFT, pueden ser ejecutados mediante acciones de capacitación desarrolladas por los propios miembros de la organización, lo cual reduce el monto real de la inversión.

## **SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DEL SISTEMA POR CORRELACIÓN DE ELEMENTOS**

### **Capítulo I Descripción del Modelo Metodológico de Análisis**

#### **Concepto**

En la formulación de las definiciones se evidencian dos fallas: la primera consistente en la identificación de los vocablos capacitación y adiestramiento; la segunda relativa al tipo de enseñanza que cada una aporta de manera más relevante.

Ambos problemas pueden resolverse con una misma afirmación: el adiestramiento siempre refiere adquisición y desarrollo de habilidades mecánicas, manuales, en tanto que la capacitación implica adquisición de conocimientos teóricos o más integrales.

A partir de la afirmación anterior, coincido con la consideración de Mario de la Cueva al hacer alusión a la recomendación 87 de la OIT que utiliza la expresión *formación profesional* implicando en ella todos los medios de formación que permiten adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar

de trabajo (supra, p.61). Es mi criterio considerar que, independientemente de la denominación, las actividades de educación para el trabajador deben ser integrales e integradoras para lograr en mayor medida los objetivos que se plantean tanto en el Sistema General como en el Sistema Cliente.

En consideración de lo expuesto los términos formación profesional y desarrollo profesional resultan mucho más adecuados para invocar la capacitación y el adiestramiento, si es que verdaderamente importa destacar la utilidad de su carácter integral y permanente.

### **Ubicación del estudio de la capacitación como problema jurídico**

Con referencia a la parte Sistemática, la capacitación es una institución que corresponde a la rama del Derecho Social y concretamente al Derecho del Trabajo, también llamado Laboral u Obrero.

Los problemas en esta investigación fueron abordados básicamente desde la perspectiva de la Técnica Jurídica como disciplina del Derecho; uno de ellos referente al análisis de la positividad de las normas que constituyen el Sistema de capacitación; el otro relativo a la legalidad y la seguridad jurídica en el proceso de aplicación de las normas del Sistema.

### **Positividad**

1. La positividad como característica de la norma de capacitación y considerada en la perspectiva propuesta en el Modelo de Análisis, de ninguna manera debe limitarse al concepto expuesto por Norberto Bobbio (supra, p. 66) en cuanto al mero acatamiento de la norma legal basándose en una función principalmente descriptiva, indirectamente prescriptiva. En el caso que nos ha ocupado la norma será realmente positiva cuando logre realizar los fines para los cuales fue creada considerando en ello la historicidad y el entorno (tiempo-espacio).

2.- En el proceso de medición y evaluación de la eficacia del Sistema General y de los Sistemas Cliente de Capacitación, es indispensable considerar el cumplimiento bajo un concepto de positividad en relación con los valores de la norma y no de cumplimiento *stricto sensu*, como simple ejecución mecánica. Una ley, una norma jurídica se crea para ser cumplida, es decir con una absoluta pretensión de validez, a fin de que aporte un valor al sujeto y a la sociedad. De otra manera los objetivos de la ley no serían realizables.

La positividad tal como ha sido expuesta implica el cumplimiento de la norma no solo por ser vigente, sino porque encierra un valor y por tanto el obligado tiene la certeza de que su conducta al cumplir la norma tiene un valor real y no solo "legal".

### **Eficacia**

Tradicionalmente la eficacia se ha entendido como el cumplimiento de la norma. En el caso de este estudio la positividad debe ser supuesto previo de la eficacia, pero nada impide que conceptualmente puedan ser utilizados como sinónimos. Sin embargo la eficacia, de acuerdo a los elementos del Modelo de Análisis debe explicarse de manera integral y no aislada.

Jurídicamente la eficacia está condicionada por la vigencia y la validez, ya que a partir de la existencia válida de la norma, producto de un proceso formal de creación en que el legislador debe integrar consideraciones históricas y axiológicas, ha de suponerse que ésta se cumplirá eficazmente.

### **Eficacia del Sistema**

Al integrar los elementos del Modelo de Análisis puede construirse un concepto diferente de eficacia. Desde un punto de vista administrativo la formación profesional idealmente, no se presenta de manera aislada sino

como parte de un programa integral de calidad, sometida además a un método específico.

Con estas consideraciones puede afirmarse que la eficacia del Sistema se realiza mediante el cumplimiento de la norma jurídica y administrativa, su vinculación con la realidad que pretende regular y el cumplimiento de los objetivos del Sistema mismo.

### **Evaluación de la eficacia del Sistema**

1.- Partiendo del concepto de eficacia expuesto puede concluirse:

a) que la proporción de cumplimiento de la norma no es, de acuerdo a los pocos datos existentes, suficientemente importante y que la mayor parte de quienes cumplen con la norma jurídica lo hacen solo en forma, sin considerar los objetivos y careciendo por tanto de cualquier tipo de evaluación del proceso;

b) que no obstante la falta de mecanismos reales, objetivos, que permitan tener control de resultados en relación con el diseño y desarrollo de los planes y programas de capacitación, se aprecia de manera general que los obligados adoptan cualquiera de las siguientes actitudes:

- ignorar el contenido del deber y asumir la sanción;
- ignorar el contenido de los objetivos y limitarse a cumplir la norma en cuanto a la forma;
- interesarse, por temor a la sanción, en el cumplimiento de la norma y por otro lado interesarse, desde una perspectiva técnico-administrativa, en la implementación de programas de calidad sin asimilar el indispensable vínculo que existe entre uno y otro elementos de un mismo proceso.

c) que una mejor estructura en forma y fondo de la norma legal permitirá el mejor aprovechamiento de los programas institucionales del Sector Público e incluso del Sector Privado, ya que orientará mejor los esfuerzos en un marco de absoluta seguridad jurídica en que se definan con sencillez y claridad, obligaciones de las partes y atribuciones de la autoridad.

2.- Las áreas específicas en las que se observa necesidad de adecuación son:

a) En los casos de modificaciones o reformas al contenido de la ley el legislador debe tomar en cuenta las circunstancias en las cuales pretende implantarse la norma, y prever mecanismos que faciliten su cumplimiento, buscando realizar los objetivos previstos por la norma misma.

b) El contenido actual de la Ley tiene fallas conceptuales y estructurales que deben ser corregidas para propiciar la eficacia del Sistema.

c) La autoridad laboral debe realizar una más eficiente administración de los recursos destinados al apoyo de la industria micro, pequeña y mediana en materia de implantación de programas de calidad a fin de optimizar el aprovechamiento de los sistemas existentes como es el caso del programa CIMO, que no se ha logrado porque no existe un mecanismo que de manera eficaz los “haga llegar” a los usuarios (Sistemas Cliente).

### **Seguridad jurídica**

El aseguramiento de la legalidad en relación directa con la seguridad jurídica en el caso particular de las normas que forman parte del Sistema de Capacitación y Adiestramiento en México, radica en que el acto de autoridad que “impone” el cumplimiento de la norma no solamente esté previsto por la ley, sino que su sentido y alcance se ajuste a las disposiciones normativas que lo rijan.

### **Justificación del Modelo de Análisis**

1.- La importancia de abordar un objeto de conocimiento desde diferentes perspectivas, enriquece su estudio y permite una aprehensión más integral que conduzca un análisis mucho más útil.

El Derecho y la Administración han desarrollado en sus contenidos la figura de la capacitación y el adiestramiento, ubicandola como elemento fundamental de los objetos y valores que cada uno representa. Sin embargo, en ambos casos. las exposiciones han sido parciales, limitadas a su propio ámbito de conocimiento: no hay especialistas en administración que aborden el problema jurídico de manera sistemática, ni juristas que incorporen en sus obras elementos administrativos.

El Modelo de Análisis pretende entonces realizar dos propósitos:

- a) servir como instrumento de análisis al problema de la eficacia del Sistema Mexicano de Capacitación y Adiestramiento en México; y
- b) ser una pauta para estudios interdisciplinarios cuya característica sea la incorporación de elementos de diferente naturaleza que conduzcan a resultados mucho más integrados.

2.- Además de los propósitos antes mencionados el Modelo puede ser utilizado como instrumento básico de control para administrar eficientemente un sistema cliente, en virtud de poder ejecutar cada etapa considerando cada uno de los elementos tanto del sistema general como de cada sistema cliente.

## **Capítulo II La Indisoluble Correlación de los elementos del Sistema**

### **Justificación de los elementos del Sistema en el Modelo de Análisis**

La Administración y el Derecho actualmente son las dos áreas de conocimiento que de manera más sistemática y relevante han expuesto y desarrollado los temas relativos a la capacitación y el adiestramiento, tales como su concepto, su estructura y sus objetivos.

Ahora bien, existen solo dos métodos para desarrollar estudios respecto a un objeto de conocimiento determinado: el científico y el filosófico.

Con fundamento en las consideraciones anteriores el Modelo integra como elementos del Sistema,

- desde un punto de vista técnico-jurídico la legalidad y la positividad, es decir, el contenido normativo y su observancia;
- desde el punto de vista técnico-administrativo, la calidad y el método, la primera como ámbito de existencia del Sistema y el segundo, conforme a su naturaleza, como forma de desarrollo del Sistema mismo;
- desde la perspectiva filosófico-jurídica, se consideran la seguridad jurídica y la eficacia, una como manera de asegurar la permanencia y prevalencia del elemento legalidad y la otra como fin último y razón de ser del Sistema mismo;
- desde la filosófico-administrativa, la filosofía institucional como sustento real sobre el cual tengan plena existencia los demás elementos, en virtud de que la única verdad final es que sancionable o no la omisión, los individuos siempre tienen un ámbito de libertad de cumplimiento de sus deberes.

La razón de ser de estos elementos se justifica por sí misma en el entrelazamiento que presentan, integrando armónicamente el Sistema que ante la carencia de alguno se presentaría desarticulado, carente de solidez y particularmente frágil, sin garantía que asegure el cumplimiento de sus fines y objetivos.

### **Interrelación de los elementos del Modelo**

Como se expresó en el contenido del estudio no puede existir una planeación administrativa a nivel empresa, por muy rudimentaria que sea, que no considere el cumplimiento de *la ley* ; del mismo modo, la estructura jurídica que constituye el Poder, no puede ignorar la realidad en la vida de la



empresa. La normatividad jurídica y los sistemas de calidad forman el “espacio” en que se desenvuelve el proceso de capacitación y adiestramiento, es decir el ámbito de existencia del Sistema.

Ahora bien para una existencia plena deben coincidir la positividad y el método, los cuales tienden aseguramiento de los fines del Sistema.

La nota de seguridad jurídica únicamente pretende resaltar lo evidente: toda conducta que se encuentre regulada por el Derecho, se relacione o no con otras áreas de conocimiento, debe encontrarse expresamente contenida en una norma formalmente válida, y a mayoría de razón los actos de autoridad que puedan derivarse de la aplicación de la norma misma.

Citando textualmente el contenido expuesto en el estudio respecto a la dinámica de interrelación de los elementos (supra, p. 85),

“esta debe entenderse como un círculo virtuoso; aunque cada elemento tiene naturaleza diversa el modelo propone que no sean vistos como “partes” intercambiables independientes; sino como un todo en el cual las partes simplemente no funcionan por separado”.

### **Consideraciones axiológicas**

Las consideraciones de carácter valorativo ordinariamente pasan desapercibidas en el estudio de temas como la capacitación. En este caso el Modelo pretende destacar la importancia de que los actos de los sujetos cuya conducta se encuentra regulada por la norma y particularmente los actos de autoridad deben observar y considerar las acciones, pensamientos y valores de la sociedad. En coincidencia con lo expuesto por Le Fur y Delos en sus escritos sobre los fines del derecho (*Los Fines del Derecho*. UNAM, México 1997), éste, por sí mismo no tiene razón de ser, carece de valor; su

existencia se encuentra determinada por sus fines y valores los cuales le dan orientación y le imponen contenido cuando asume la forma de derecho positivo.

## **TERCERA PARTE: EVALUACIÓN DE CONDICIONES Y PROBLEMAS DE APLICACIÓN**

### **Capítulo I La Capacitación en la Empresa Mediana y Pequeña en Nuevo León. Evaluación de Condiciones.**

#### **Qué. Obligaciones frente a necesidades**

La respuesta en relación con las obligaciones que deben ser cumplidas por los sujetos tiene un carácter particular tratándose de la empresa en Nuevo León. Las circunstancias geográficas, sociales, culturales y económicas determinan en los sujetos y consecuentemente en las organizaciones la necesidad de asumir como modelo la educación continua, los sistemas de calidad, los equipos de mejora y otros, tendientes a satisfacer las necesidades que el propio medio reclama.

De este modo nos encontramos casos de empresas que aún desconociendo el contenido normativo de la ley, realizan acciones que coinciden en el contenido y objetivos previstos por ésta.

Este caso resulta un excelente ejemplo de los casos que requieren validación legal, es decir, si el sujeto ya está cumpliendo el supuesto normativo, no debe representar mayor problema el cumplir, a posteriori los requisitos de forma; considerando desde luego supuestos específicos para no volver regla la excepción.

### **Cómo. Planes y programas frente a productividad**

Como se expreso en las consideraciones axiológicas, el orden jurídico no puede actuar ajeno a la realidad que regula. Los requisitos que la LFT plantea respecto de los planes y programas son aceptablemente adecuados si se considera que la disposición está otorgando un “margen” de actuación a las partes, particularmente al patrón. Eso es aceptable si se considera solamente el cumplimiento de la norma tal cual; en caso contrario, si se retoma el concepto de positividad en relación con la eficacia, el contenido de los planes y programas debe responder a necesidades reales de la organización, hacia su interior y hacia su exterior, por lo que consecuentemente debe basarse, como ya se afirmó en otro apartado, en un diagnóstico de necesidades y someter su desarrollo a una metodología específica.

### **Cómo. Planes y programas frente a productividad. ISO 9000.**

Un caso específico en que las empresas están actuando con el propósito de ir más allá del simple cumplimiento de la norma en la forma es la implantación de programas de aseguramiento de la calidad como lo es el Sistema ISO-9000. Todas las empresas exportadoras, de franquicias o aquellas que directa o indirectamente sostienen relaciones comerciales con otras extranjeras obtienen o buscan obtener su certificación.

En este renglón dos cosas resultan particularmente interesantes:

- a) la ley no ha establecido obligatoriedad alguna sobre adopción de sistemas de calidad, y cada día crece el número de empresas certificadas o en proceso de certificación;
- b) las “empresas” e instituciones de carácter público no son excepción al caso antes citado.

## **Cuándo. Planeación, cumplimiento, incumplimiento**

1.-Uno de los problemas más graves que enfrenta la empresa mediana, pequeña y micro es la falta de liquidez. Este problema puede resolverse de manera relativamente sencilla aplicando los recursos que el propio Sistema General aporta. En primer lugar si el empresario realiza una planeación adecuada podrá contar con tiempo y recursos suficientes para capacitar a sus trabajadores en un período que se extiende hasta cuatro años; adicionalmente no requiere contratar instructores externos, sino que puede incorporar como capacitadores a los propios miembros de la organización.

No obstante lo anterior, insisto en la importancia de la validación de los procesos “informales”, es decir, que la ley prevea la posibilidad de que una empresa que ya ha implantado programas de capacitación, bajo ciertas circunstancias y cumpliendo ciertas condiciones, pueda presentar el comunicado ante la Secretaría del Trabajo, validando retroactivamente su proceso.

2.- Importantes avances se han presentado en materia de inspección en el trabajo. Según lo manifestado por los funcionarios de la Secretaría del Trabajo en el Estado de Nuevo León, los fines de la inspección han variado de simple sanción a una asesoría que continuamente pretende elevar los niveles de efectividad en el cumplimiento de la norma, pasando de sugerir la corrección de las situaciones laborales que violan la ley, o generan el riesgo de una posible violación y más aún de un riesgo de trabajo; al apercibimiento y finalmente a la aplicación de la sanción como última posibilidad. Esto aparentemente muestra un cierto grado interés por parte de la autoridad para vigilar verdaderamente que el contenido, y consecuentemente los fines, de la norma se cumplan.

## **Capítulo II Problemas de Aplicación y Proceso de Cambio**

### **El problema educativo como antecedente. Calidad y productividad.**

1.- Al referir en este caso la educación como problema que forma parte del análisis para la construcción, ejecución, evaluación o cualquier acción que tenga que ver con la capacitación entendida como proceso de desarrollo del individuo, no se restringe a su concepto "formal", es decir educación formal, institucionalizada, sino como una combinación de esta educación formal como base, la actualización o educación continua y -quizá la más importante- la culturización. La obligación legal no será realmente cumplida si los propios sujetos obligados no asumen como forma de conducta sus contenidos y sus fines.

2.- En relación con el punto anterior, la calidad y la productividad nunca deben considerarse como procesos a los que el individuo "se incorpora", sino como forma de comportamiento que la persona asume como propia. Si la calidad se entiende de manera sencilla como realizar acciones bien en el primer intento y si ser productivo implica optimizar recursos y obtener los mejores resultados posibles, es relativamente fácil pensar que esta "filosofía" es aplicable a cualquier ámbito de la vida y no exclusivamente al *proceso productivo*.

### **Incorporación a la ley del concepto de productividad**

Considerando que la propia LFT utiliza, al declarar los objetivos de la capacitación, el término "productividad" puede resultar importante la incorporación del concepto a la regulación jurídica, fundamentalmente como criterio orientador.

En cuanto a su ubicación y de acuerdo a esta finalidad, bien puede incluirse en los Criterios Generales, reservando a la Ley las cuestiones de carácter dispositivo.

### **Concepto de capacitación**

Con base en el análisis desarrollado en la investigación, propongo como concepto: Capacitación es un proceso de educación integral, permanente que cubra las necesidades de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el sujeto y lo prepare para ejecutar sus funciones siempre con buenos resultados y conforme a requerimientos previamente establecidos.

### **Problemática Jurídica: simplificación como sistema y eficacia como objetivo**

1.- Las reformas de abril de 1977 a los Criterios Generales constituyen, indudablemente, un avance importante en materia de simplificación administrativa, particularmente si esta se explica conforme al concepto del Acuerdo para la Desregulación de la Actividad Empresarial, es decir, simplificación en sentido absolutamente técnico, práctico, operativo, funcional; como forma de generar un incremento "natural" en la observancia de las obligaciones, particularmente aquellas a cargo del patrón.

2.- La propuesta que en 1998 expresaron los sectores obrero y patronal en cuanto a la regulación de tipo "colaborativo" , puede convertirse en una opción excelente .

En realidad la autoridad ya se ha inclinado por ejercer sus atribuciones con una función más orientadora y preventiva que sancionadora. En este sentido puede hacerse referencia al caso de Japón que ha considerado desde siempre que el Estado debe limitar su intervención en cuestiones

relacionadas con el Control de Calidad en las empresas, a la promoción y no a la exigencia.

**Simplificación como sistema y eficacia como objetivo. Documentos expedidos por el Ejecutivo.**

1.- Es indiscutible que la LFT es la norma laboral que regula de manera específica la capacitación y el adiestramiento, complementada con los contenidos de los Criterios Generales. Ahora bien, estas disposiciones encuentran actualmente una mayor y mejor posibilidad de ser observadas dentro del marco regulatorio establecido por el Ejecutivo Federal, que orienta las acciones de Gobierno, a saber:

- El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000
- El Programa Nacional de Modernización de la Administración Pública 1995-2000
- El Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000
- El Acuerdo para la Desregulación de la Actividad Empresarial

Del contenido de estos documentos destaca, para los fines del Sistema de Capacitación el impulso a las acciones tendientes al desarrollo sustentable, la mejora continua, el pleno empleo, la eficiente impartición de justicia laboral y la simplificación en el cumplimiento de trámites y obligaciones legales a inversionistas-empresarios.

2.- Los documentos antes mencionados, por su naturaleza, no tienen posibilidad de contar con instancias que aseguren el cumplimiento de sus contenidos; sin embargo éstos han favorecido que la autoridad *colabore* con los particulares orientando las conductas hacia el cumplimiento de las

normas y no solo limitándose a exigir el cumplimiento y sancionar el incumplimiento.

### **Realidad v.s. normatividad**

Después de todo lo dicho simplemente ha de corroborarse que la realidad y el contenido de las disposiciones jurídicas, jamás deben estar reñidos, todo lo contrario. Tal es el caso del Sistema Mexicano de Capacitación y Adiestramiento, el cual después de ser analizado mediante el Modelo, es muestra evidente -con las limitantes que en cuanto a efectividad presenta y que ya han sido abordadas- de esta dualidad. Ya se ha dicho que la razón fundamental de ser del derecho es favorecer la vida del hombre en la sociedad por lo que sería ilógico no considerar la realidad social para la creación y aplicación de las normas. No debe, sin embargo, ignorarse el rigor de las condiciones que debe cumplir el orden jurídico como tal: ajustar la aplicación de las normas a principios como la legalidad y la seguridad jurídica, permiten que el derecho cumpla plenamente los fines para los cuales fue creado y conserva su vigencia, ajustándose a las condiciones y valores de cada sociedad.



## RECOMENDACIONES FINALES

Verdad es la afirmación de que pocas instituciones jurídicas han sido tan correcta y adecuadamente reguladas como el Sistema Mexicano de Capacitación y Adiestramiento: su inclusión como norma de rango constitucional; como obligación patronal establecida en la Ley Federal del Trabajo; y principalmente como un sistema completo con objetivos, partes, etapas y controles específicos. Por otra parte, también es innegable que las empresas cada día se esfuerzan más por establecer y fomentar programas y procesos de calidad y productividad en los cuales la capacitación y el adiestramiento entendidos como desarrollo de empleados, juegan un papel fundamental en el éxito de esta clase de acciones con un impacto directo en el mejoramiento de la vida de la empresa y, más importante, su gente.

No obstante las bondades del Sistema ya expuestas, existe en su implementación y consecuente eficacia una importante área de oportunidad en la que queda mucha labor por desarrollar: la vinculación que las dependencias del Sector Público (tales como la STPS y la SEP) involucradas en el Sistema, realicen en relación a los demás elementos del sistema, ya se trate de personas, ya de acciones.

Es innegable que desde su inclusión en la Ley, los esfuerzos de las autoridades por hacer más eficaz el Sistema han sido permanentes pero, conforme a lo expuesto, no del todo efectivos.

Actualmente uno de los temas de mayor relevancia es el de las competencias laborales, incidentalmente mencionado en el último capítulo del trabajo. Esta figura es una de las que actualmente se utiliza para impulsar y asegurar la capacitación en las empresas, pero entonces ¿qué sucederá

con los procesos formales, documentales que el patrón tiene como parte de sus obligaciones ante la Autoridad (STPS)?

Es verdad que toda empresa y sindicato que busquen la calidad y la productividad tenderán a la integración de los elementos que en el Modelo de Análisis han sido propuestos; pero no por ello debe la Autoridad cesar en su empeño permanente por facilitar esta integración.

Es así como prácticamente el Modelo podrá ser aplicado no solamente para el análisis del Sistema, sino también, y más aún, como instrumento que facilite la eficacia en la realización de los procesos del Sistema, mediante la mencionada integración y necesaria correlación de todos los elementos.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABOGADO, El Mundo del. "Algunas propuestas de los sectores obrero y empresarial" en. Año 1. Número 3. Noviembre-Diciembre de 1998. México.
- ALVAREZ LEDEZMA, Mario I. **Introducción al Estudio del Derecho**. Editorial McGraw Hill. México 1996. 428 p.
- ARIAS GALICIA, Fernando. **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Trillas. México 1980. 536 p.
- ARMO. **El análisis y la descripción de puesto para fines de adiestramiento**. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1979.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Aportaciones jurídicas a la sociología**. Porrúa. México 1984. 257p.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo. **La Legislación Mexicana Sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano**. Editorial Popular de los Trabajadores. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1981. 81 p.
- BEYER ESPARZA, Jorge E. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo. **Ensayos para la Consolidación de un Sistema**. Editorial Empirés. México 1982. 149 p.
- BLANCHARD, Ken. "Tendencias Competitivas". Seleccionado por el Dr. Luis Castañeda, de lo mejor de Executive Excellence. en *Administrate Hoy*. Año IV. Número 45. México.
- BOBBIO, Norberto. **El Problema del Positivismo Jurídico**. (Trad. Ernesto Garzón Valdés). Biblioteca de Ética, Filosofía del Derecho y Política. No. 12. Distribuciones Fontamara, México 1992. 113 p.
- BONIFAZ ALFONZO, Leticia. **El Problema de la Eficacia en el Derecho**. Universidad Nacional Autónoma de México. Porrúa. México 1993. 235p.
- BREHM BRECHÚ, Manuel, Francisco Sashida Key y Rafael Sosa Becerra. **Los Nuevos Senderos de la Dirección De Personal**. Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa. Universidad Panamericana. México 1995. 352 p.
- BREÑA GARDUÑO, Francisco. **Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada**. Cuarta Edición. Oxford. México 1999. 897 p.

- BUEN LOZANO, Néstor De. **Derecho del Trabajo**. Tomos I y II. Editorial Porrúa. México 1990. 868 p.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. **Las Garantías Individuales**. Editorial Porrúa. México
- BYARS, Lloyd L. y L.W. Rue. **Administración de Recursos Humanos. Conceptos y Aplicaciones**. Nueva Editorial Interamericana. México 1984. 428 p.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral**. Tomo II. Editorial Heliasta. Argentina 1988. 599 p.
- CAMPILLO SÁENZ, José. **Dignidad del Abogado: algunas consideraciones sobre ética profesional**. 8ª. Edición. Porrúa. México 1998. 57 p.
- CASTILLO, Jesús. "Fijarian la cultura sin cambiar la ley" en *Periódico El Norte*. Jueves 27 de Junio de 1996. Sección Negocios. pág. 22-A.
- CASTRO, Juventino B. **Garantías y Amparo**. Editorial Porrúa. México 1994. 595 p.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El Nuevo Derecho Mexicano Sobre la Capacitación**. Editorial Trillas. México 1994. 594 p.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. **Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada**. Editorial Trillas. México 1998.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Posibles, las Reformas a la Ley Federal del Trabajo: Cavazos" en *Periódico Excelsior*. Sábado 9 de Noviembre de 1996, p. 6.
- CHECKLAND, P.B. "Techniques in 'soft' systems practice, part two: Building Conceptual Models". En *Journal of Applied Systems Analysis*. Volume 6, 1979. Department of Systems, University of Lancaster. Lancaster LA14YR, England.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. **Ley Federal del Trabajo Comentada**. Editorial Esfinge. México 1999. 726 p.
- CUEVA, Mario de la. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1983. 682p.
- DELOS, J. T., Luis Le Fur y otros. **Los Fines del Derecho. Bien Común, Justicia, Seguridad**. (Traducción de Daniel Kuri Breña). Tercera edición. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho. Col. Manuales Universitarios. México 1997. 97 p.

- DÍAZ GUAJARDO, Amado R. **Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento**. COPARMEX. México 1979. 201 p.
- DOMÍNGUEZ CHÁVEZ, Guillermo. "Capacitación como calidad integral: CIMO. Entrevista con el Lic. Claudio R. Hernández Meneses". *En Laboral*. Número 77. México. AñoVII,1999. pp. 66-76
- ELIZONDO DECANINI, Alfredo. **Manual ISO-9000**. Editorial Panorama. México 1996. 128 p.
- ESPÍNOLA, Gabriel y Luis López. "Noviembre, mes de la calidad en Nuevo León. Institucionalizar a la calidad muy válido, pero sobre todo, necesario". en *Revista CONTACTO DE UNIÓN EMPRESARIAL*. Año 9. No.96.
- FLORES GAMBOA, Fernando. Tesis. "Diseño de un Programa de Entrenamiento". Facultad de Filosofía y Letras U.A.N.L. México 1984. 129 p.
- GAMA GARCÍA, Leopoldo Adolfo. "Capacitación y Adiestramiento. Nuevos Criterios". *Revista Manufactura*. Volúmen 4. Número 32. Febrero de 1998. Grupo Editorial EXPANSIÓN. México.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo. **Reflexiones Sobre La Ley y Los Principios Generales del Derecho**. Civitas, Madrid 1986.182 p.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al Estudio de Derecho**. Editorial Porrúa. México 1980. 444 p.
- GARCÍA SALCIDO, Romeo y Carlos García Salcido. **Capacitación y Adiestramiento. Guía para Contestar Formas**. Compañía Editora Nacional MONUMEL, S.A. México 1979. 166 p.
- GARZA GARCÍA, César Carlos. **Derecho Constitucional Mexicano**. McGraw Hill. México 1997. 406 p.
- GIDDENS, Anthony. **La Tercera Vía. La Renovación de la Socialdemocracia**. Taurus. México 2000. 198 p.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. Secretaría del Trabajo. "Medición de la Productividad". Enero-Junio 1994.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. Secretaría del Trabajo.  
<http://www.nl.gob.mx>
- GÓMEZ PÉREZ, Rafael. **Deontología Jurídica**. Universidad de Navarra. Pamplona 1988. 304 p.

- GUZMÁN, Alba. "Abriendo la caja negra de la evaluación". *Revista Foro Universitario*. No. 94. U.N.A.M. México 1991.
- ISHIKAWA, Kaoru. Conferencia. "Estrategia Empresarial Frente al Desafío de la Calidad y la Productividad". Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Junio de 1981
- ISHIKAWA, Kaoru. **¿Qué Es El Control Total de Calidad?** La Modalidad Japonesa. Grupo Editorial Norma. Colombia 1986. 209 p.
- KAUFMANN, Arthur. **La Filosofía del Derecho en la Postmodernidad**. Temis. Colombia 1992. 89 p.
- LEGAZ Y LECAMBRA, Luis. **Humanismo, Estado y Derecho**. Bosch. Barcelona 1960. 412 p.
- LOSANO, Mario G. **Teoría Pura del Derecho. Evolución y Puntos Cruciales**. (Traducción de Jorge Guerrero R). Editorial Themis. Colombia 1992. 267 p.
- MARGADANT, Guillermo Floris. **Panorama de la Historia Universal del Derecho**. Miguel Angel Porrúa, Grupo Editorial. Cuarta Edición. México 1994. 462 p.
- MARQUET GUERRERO, Lic. Luis. "El Marco Jurídico de la Capacitación". *Revista Laboral*. Año 4, 1996. Número 38. P. 53-58.
- MARQUEZ PIÑEYRO, Rafael. **Sociología Jurídica**. Editorial Trillas. México 1992. 104 p.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Editorial Astrea. Buenos Aires 1988. 700 p.
- McGEHEE, William y Paul W. Thayer. **Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional**. Editorial Limusa. 2ª. Edición. México 1986. 336 p.
- MONTAÑO SÁNCHEZ, L.C.A. Francisco Arturo. "Capacitación del personal en las empresas". *Revista Laboral*. Año 8, 2000. Número 88. México
- OCHOA, Ana Luisa. "Consultores: los doctores de las empresas". *Revista Mundo Ejecutivo*. Número 204. Abril de 1996. México.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra. **La Inspección del Trabajo**. Alfaomega. México 1991. 102 p.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La Previsión de los Accidentes**.

Alfaomega. México 1991.

OTERO, Joaquín. "La Productividad y las Relaciones Laborales". Conferencia. 4º. *Encuentro Estatal en Productividad y Calidad para la Pequeña y Mediana*

*Empresa*. Gobierno del Estado de Nuevo León. Secretaría del Trabajo. Marzo 19 y 20 de 1996.

RABASA, Emilio O. y Gloria Caballero. **Mexicano: ésta es tu Constitución**. Décimo Primera Edición. LVI Legislatura. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Comité del Instituto de Investigaciones Legislativas. Comité de Asuntos Editoriales. México 1997. 435 p.

RAMÍREZ REYNOSO, Braulio y otros. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. Comentada. Cuarta edición. s/e México 1993. 347 p.

RECASÉNS SICHES, Luis. **Tratado General de Filosofía del Derecho**. Editorial Porrúa. México 1994. 717 p.

REYES PONCE, Agustín. **Administración de Personal**. Primera Parte. Editorial Trillas. México 1990.

REZA TROSINO, Jesús Carlos. **Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones**. Serie Administración de la Capacitación. Panorama. México 1999. 223 p.

REZA TROSINO, Jesús Carlos. **Cómo Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones**. Serie Administración de la Capacitación. Panorama. México 1997. 115 p.

REZA TROSINO, Jesús Carlos. **El ABC de la Administración de la Capacitación**. Serie Administración de la Capacitación. Panorama. México 1997. 107 p.

REZA TROSINO, J. Carlos. "Disposiciones Administrativas en Materia de Capacitación y Adiestramiento". *Revista Laboral*. México. Año 1. Número 4. Enero de 1993.

ROBLES, Gregorio. **Las Reglas Del Derecho y Las Reglas De Los Juegos: Ensayo De Teoría Analítica Del Derecho**. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1988. 278 p.

RODRÍGUEZ VALENCIA, Joaquín. **Administración Moderna de Personal 2**. ECASA. México 1993. 203p.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. <http://www.stps.gob.mx>

- SUÁREZ GIL, Enrique. **La Teoría Integral del Derecho**. Cajica. México 1988. 281 p.
- TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando. **El Derecho y la Ciencia del Derecho**. Introducción a la Ciencia Jurídica. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México 1986. 239 p.
- TRANSBAGA, S.A. de C.V. Presentación "Programas de Calidad" presentado por. 4to. Encuentro Estatal de Productividad y Calidad para la Pequeña y Mediana Empresa. Gobierno del Estado de Nuevo León. Secretaría del Trabajo. Abril 1996.
- VELÁZQUEZ, Carlos A. "Trabaja CEMEX para Crear Valor". Entrevista a Héctor Medina Aguiar, Director de Planeación y Finanzas de CEMEX. *Periódico El Norte*. Sección Negocios. Martes 21 de Octubre de 1997. p.1
- VELÁZQUEZ DE LA CADENA, Mariano. Compiled by. **A new pronouncing dictionary of the spanish and english languages**. Prentice-Hall, Inc. México 1967.
- WERTHER, Jr., William B. **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Cuarta Edición. Mc. Graw Hill. México 1996. 486 p.
- XEROX Mexicana, S.A. de C.V. Planta Aguascalientes. Presentación, "Grupos de Mejora" presentado por. *5o. Encuentro Estatal en Productividad y Calidad para la Pequeña y Mediana Empresa*. Gobierno del Estado de Nuevo León. Secretaría del Trabajo. Marzo 18 y 19 de 1997.
- YODER, Dale. **Manejo de Personal y Relaciones Industriales**. C.E.C.S.A. México 1992. 804 p.

## LEGISLACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1978

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1999

Ley Federal del Trabajo, México 1931

Ley Federal del Trabajo, México 1970

Ley Federal del Trabajo, México 1979



## Ley Federal del Trabajo, México 1999

Oficio número 01005 de fecha 2 de agosto de 1984 (publicado el 10 de agosto en el DOF) que establece los Criterios y Formatos para la constitución, funcionamiento y registro de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Oficio número 01006 de fecha 2 de agosto de 1984 (publicado el 10 de agosto en el DOF) que establece los Criterios y Formatos para la presentación y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Oficio número 01007 de fecha 2 de agosto de 1984 (publicado el 10 de agosto en el DOF) que establece los Criterios y Formatos para la formulación, expedición y registro de las constancias de habilidades laborales.

Oficio número 01008 de fecha 2 de agosto de 1984 (publicado el 10 de agosto en el DOF) que establece los Criterios para la autorización y registro de agentes capacitadores.

Oficio número 01009 de fecha 2 de agosto de 1984 (publicado el 10 de agosto en el DOF) que establece los Criterios y Formatos para el registro de sistemas generales de capacitación y adiestramiento.

Oficio número 02-B-1024 de fecha 23 de agosto de 1985 (publicado el 10 de septiembre en el DOF) que establece los Criterios y el Formato para la presentación y registro de la comisión mixta de capacitación y de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, para las empresas hasta con 19 trabajadores.

Acuerdo de fecha 15 de Abril de 1997 por el que se fijan Criterios Generales y se establecen los formatos correspondientes, para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Diario Oficial de la Federación el 18 de abril de 1997.

Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, México 1998.

Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, México 2000

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1998

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

“Formato utilizado antes de la expedición de los  
Criterios Generales, para la presentación de  
Planes y Programas”

SOLICITUD DE APROBACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS  
DEL PERSONAL SINDICALIZADO

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO,  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA DEL  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.  
Dr. Río de la Loza y Dr. Vértiz.  
México, D.F.

....., mexicano,  
mayor de edad, al corriente en el pago del Impuesto sobre la Renta, con Registro  
Federal de Causantes .....en mi carácter de.....  
de la empresa ....., personalidad que acredito con la  
copia certificada del documento respectivo, con domicilio para oír y recibir  
notificaciones en .....

ante ustedes con el debido respeto comparezco y atentamente expongo:  
El día .....se llevó a cabo la revisión bianual del  
contrato colectivo de trabajo con el Sindicato.....  
titular de dicho contrato, habiendo quedado depositado en la Junta .....  
de Conciliación y Arbitraje en los términos de Ley.

Ahora bien, conforme al artículo 153-N de la Ley Federal del Trabajo, estoy  
enviando a esa Unidad Coordinadora los planes y programas de Capacitacion y  
Adiestramiento aplicables al personal sindicalizado que se acordaron establecer en la  
empresa y que cumplen con los requisitos establecidos en el Código Laboral. Los planes  
y programas para el personal no sindicalizado se presentan a esa Unidad en escrito por  
separado.

Por lo expuesto y fundado, me permito solicitar a esa Unidad Coordinadora lo  
siguiente:

PRIMERO: Se me tenga compareciendo, en tiempo y forma, presentando los  
planes y programas de Capacitación y Adiestramiento convenidos en el centro de  
trabajo que represento.

SEGUNDO: Que en los términos de los artículos 153-N y 539 fracción III inciso  
e) de la Ley Federal del Trabajo se aprueben en la forma y términos acordados por las  
partes, emitiendo la resolución correspondiente.

A t e n t a m e n t e

Monterrey, N.L. a los ..... días del mes de ..... de .....

Patrón o Empresa

\_\_\_\_\_

## ANEXO 2

“Formatos establecidos en los Criterios Generales, de 1984 para la presentación de

- Integración de Comisiones Mixtas
  - Planes y Programas

Contancias y Listados de Habilidades Laborales”



**FORMA UNICA PARA EL INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA Y PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON 19 TRABAJADORES**

No. DE ENTRADA NO SE LLENE

**I.- DATOS GENERALES**

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON:

CALLE		No. EXT.	No. INT.	C.P.	R.F.C. DE LA EMPRESA O PATRON	
COLONIA		POBLACION		TELEFONO	REGISTRO PATRONAL DEL IMSS	
MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA		NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA		APARTADO POSTAL	
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA		NO SE LLENE	No. TOTAL DE TRABAJADORES		HOMBRES _____ MUJERES _____	

**II. CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

(En caso de estar vigente la Comisión Mixta, llénese únicamente el apartado sobre inicio de actividades y duración en el cargo).

REPRESENTANTE PATRONAL		REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	
NOMBRE	FIRMA	NOMBRE	FIRMA
	R.F.C.		R.F.C.
ANEXAR BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO		TIPO DE CONTRATO <input type="checkbox"/> INDIVIDUAL <input type="checkbox"/> COLECTIVO <input type="checkbox"/>	
		LEY <input type="checkbox"/>	

**III. CARACTERISTICAS DEL PLAN**

No. DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISION MIXTA

PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN

DEL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_ DIA MES AÑO

**ETAPAS DE CAPACITACION**

Número progresivamente la(s) etapa(s) que comprende el plan

DEL	AL	Periodo que abarca la etapa
DEL	AL	
DEL	AL	
DEL	AL	

No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR:

PROGRAMAS ESPECIFICOS PROGRAMAS GENERALES

No. DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE:

ALFABETIZACION PRIMARIA SECUNDARIA

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

NOMBRE

FIRMA

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA

NOMBRE

FIRMA

No DE ETAPA	DENOMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONFORME AL ORDEN EN QUE SE CITA- RAN	No TO TAL DE TRABAJADORES DE CADA PUESTO	Y NOMBRE DE LOS CURSOS EVENTOS Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MÓDULOS A IMPARTIR POR PUESTO	DURA CION TOTAL DE HORAS	OBJETIVO(S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	FOR. PARA USAR EN TRABAJOS DE EVALUACION		
						1) INSTITUCION CAPACITADORA	2) INSTRUCTOR EXTERNO	3) INSTRUCTOR INTERNO
						4) AGENTE AUXILIAR BASICA	5) ASESOR EDUCACION	PUESTO (Instructor interno)
						CLAVE	NOMBRE	REGISTRO ST y PS o R.F.C.

HOJA 1 REVERSO \* ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS  
 LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. APERCIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD.



SECRETARIA DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD

INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

No. ENTRADA	NO LLENAR
-------------	-----------

I - DATOS DE LA EMPRESA:

NOMBRE O RAZON SOCIAL		RFC		REG I M S S	
CALLE	No EXT	No INT	COLONIA	POBLACION	CODIGO POSTAL
MPIO. O DELEGACION POLITICA	NO LLENAR	ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONO(S)	
SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO					
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA					NO LLENAR

II. - DATOS DE LOS TRABAJADORES

No. TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	No. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	No. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON CONTRATO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	INDIVIDUAL <input type="text"/> COLECTIVO <input type="text"/> LEY <input type="text"/>

III. - DATOS DEL SINDICATO

DENOMINACION		No. REGISTRO
CALLE	No EXT	No INT
POBLACION	COLONIA	
ENTIDAD FEDERATIVA	MPIO. O DELEGACION POLITICA	
NO LLENAR	TELEFONO(S)	NO LLENAR
FORMA DC-1		HOJA 1 ANVERSO



EL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE SER EXACTAMENTE IGUAL AL NUMERO DE REPRESENTANTES DEL PATRON.

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES		
NOMBRE	R F C	FIRMA

REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	R F C	FIRMA

INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA DIA \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_  
 DURACION EN EL CARGO \_\_\_\_\_ (CONFORME A LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO)  
 SI LA COMISION MIXTA RIGE PARA MAS DE UN ESTABLECIMIENTO INDICAR TOTAL \_\_\_\_\_ Y DOMICILIOS \_\_\_\_\_

**V- DOCUMENTACION ADJUNTA**

- BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO ( FIRMADAS POR LA COMISION MIXTA )
- RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA ( CUANDO NO HAY SINDICATO )

**VI- CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

\_\_\_\_\_ POR LOS TRABAJADORES

\_\_\_\_\_ POR LA EMPRESA

\_\_\_\_\_ NOMBRE Y FIRMA

\_\_\_\_\_ NOMBRE Y FIRMA

DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O REPRESENTANTE LEGAL  
 CUANDO NO HAY SINDICATO BASTARA CON ANEXAR LA RELACION

\_\_\_\_\_ DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL

\_\_\_\_\_ LUGAR Y FECHA

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERCIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD



SECRETARIA DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD  
INFORME SOBRE LA ACTUALIZACION RELATIVA  
A LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

I - NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA

CALLE		No EXT	No INT	COLONIA	
POBLACION		C P	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA		NO LLENAR
ENTIDAD FEDERATIVA		NO LLENAR		TELEFONO (S)	

No DE REGISTRO DE LA COMISION MIXTA	
No DE OFICIO DE REGISTRO	
No DE ENTRADA DE ACTUALIZACION	NO LLENAR

SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO

III - ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA  
DATOS ANTERIORES

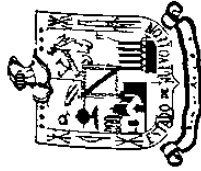
NOMBRE	R F C

NOMBRE	R F C	FIRMA

IV - ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES ANTE LA COMISION MIXTA  
DATOS ANTERIORES

NOMBRE	R F C

NOMBRE	R F C	FIRMA



SECRETARIA DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD

FORMA PARA PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

R F C DE LA EMPRESA O PATRON
REGISTRO PATRONAL DEL IMSS

I.- DATOS GENERALES

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON:	
CALLE	No EXT. No INT. TELEFONO
COLONIA	POBLACION C P
MUNICIPIO	No se llene ENT. FEDERATIVA No se llene
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA	No se llene
TIPO DE CONTRATO	INDIVIDUAL <input type="checkbox"/> COLECTIVO <input type="checkbox"/> LEY <input type="checkbox"/>
FECHA DE CELEBRACION REVISION O PRORROGA DEL CONTRATO COLECTIVO O LEY	DIA MES AÑO
No TOTAL DE TRABAJADORES	HOMBRES MUJERES

II.- CARACTERISTICAS DEL PLAN

No DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN	* <input type="text"/>		No DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR:
			PROGRAMAS ESPECIFICOS PROGRAMAS GENERALES
PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN	DEL <input type="text"/> DIA <input type="text"/> MES <input type="text"/> AÑO	AL <input type="text"/> DIA <input type="text"/> MES <input type="text"/> AÑO	No DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE:
			ALFABETIZACION PRIMARIA SECUNDARIA

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE
FIRMA	FIRMA
NOMBRE Y FIRMA DEL SRIO GRAL DEL SINDICATO REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA	NOMBRE
FIRMA	FIRMA

\* PROPORCIONAR EN HOJAS POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES AL R.F.C LA CLAVE DEL IMSS Y EL DOMICILIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN

PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRA LA CAPACITACION O EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE TRABAJADORES HACIENDOLO POR PUESTO DE TRABAJO \*

DENOMINACION DEL TOTAL DE PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA	No Total de Trabs en cada Puesto	N° DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA			N° DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA			N° DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA							
		INICIA - TERMINA			INICIA - TERMINA			INICIA - TERMINA							
		MES	AÑO	TERMINA	MES	AÑO	TERMINA	MES	AÑO	TERMINA					

\* EN CASO DE QUE EL PLAN COMPRENDA MAS ETAPAS, ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS

IV NOMBRE DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y O PROGRAMAS GENERALES POR PUESTOS DE TRABAJO

DENOMINACION DE LOS PUESTOS	IDENTIFIQUE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS Y/O PROGRAMAS GENERALES	Nº PROGRESIVO Y NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS, Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS	OBJETIVO (S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CONTENIDO TEMATICO DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CODIGO (No se llena)

No PROGRESIVO Y DURACION DE LOS CURSOS EVENTOS NIVE ES EDUCAT VOS Y O MODULOS		LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR MEDIO DE										
S A EL ORDEN APDO IV		PROGRAMAS ESPECIFICOS					PROGRAMAS GENERALES					
No	TOTAL DE HORAS	INSTRUCTOR INTERNO		INSTRUCTOR EXTERNO NDEP O INSTITUCION CAPACITADORA			No DE REG	No DE REG	NOMBRE DEL AGENTE CAPACITADOR			
		NOMBRE	No DE R F C	PUESTO	NOMBRE	No DE REG						



FORMA PARA PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

R F C DE LA EMPRESA O PATRON

I.- DATOS GENERALES (SEÑALE LOS DATOS ACTUALES)

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON		No. EXT.		No. INT.	TELEFONO
COLONIA	POBLACION		C. P.		
MUNICIPIO	NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA			
No. DE REGISTRO DEL PLAN		No. DEL OFICIO DE REGISTRO			

II.- TIPO DE MODIFICACIONES (SEÑALE CON UNA X EN CUAL DE LOS SIGUIENTES RUBROS EXISTEN MODIFICACIONES)

1. R F C DE LA EMPRESA	<input type="checkbox"/>	6. DENOMINACION DE PUESTOS	<input type="checkbox"/>	11. INSTRUCTORES EXTERNOS	<input type="checkbox"/>
2. No. DE ESTABLECIMIENTOS	<input type="checkbox"/>	7. DURACION DE LAS ETAPAS	<input type="checkbox"/>	12. DURACION DE LOS CURSOS EVENTOS Y/O NIV EDUC	<input type="checkbox"/>
3. No. DE TRABAJADORES POR PUESTO	<input type="checkbox"/>	8. PROGRAMAS ESPECIFICOS	<input type="checkbox"/>	13. NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	<input type="checkbox"/>
4. No. DE PARTICIPANTES EN NIV EDUC	<input type="checkbox"/>	9. PROGRAMAS GENERALES	<input type="checkbox"/>	14. OTRAS MODIFICACIONES	<input type="checkbox"/>
5. PERIODO QUE ABARCA EL PLAN	<input type="checkbox"/>	10. INSTRUCTORES INTERNOS	<input type="checkbox"/>		

III - FIRMA DE APROBACION DE LAS MODIFICACIONES

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE Y FIRMA DEL SRIO GRAL DEL SINDICATO REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO, DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA
_____	_____
NOMBRE	NOMBRE
_____	_____
FIRMA	FIRMA
_____	_____

CLAVE DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES





**GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON**  
**SECRETARIA DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD**  
**SOLICITUD DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION**

R.F.C.

**I.- DATOS GENERALES**

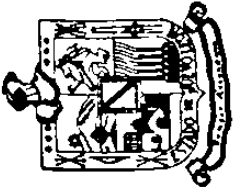
NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA INSTITUCION		NOMBRE DEL SOLICITANTE	
CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA
POBLACION		C P	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA
			ENT. FED

**II.- PLANTILLA DOCENTE**

NOMBRE COMPLETO	FIRMA DEL INSTRUCTOR	NACIONALIDAD	REG. FED. DE CONT. O REG. INST. EXT. INDEP	PROGRAMA (S) POR INSTRUCTOR

INFORMACION PROPORCIONADA BAJO  
 PROTESTA DE DECIR VERDAD

FIRMA DEL SOLICITANTE \_\_\_\_\_  
 FECHA DE SOLICITUD \_\_\_\_\_



**GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON**  
**SECRETARIA DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD**  
**SOLICITUD DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE**

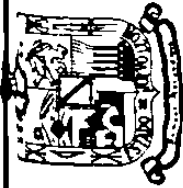
R. F. C.

**I.- DATOS GENERALES**

NOMBRE COMPLETO DEL SOLICITANTE				NACIONALIDAD	
CALLE	No. EXT	No. INT.	COLONIA	TELEFONO	
POBLACION		C. P.		MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA	
				ENT. FED.	

**II.- PROGRAMAS A REGISTRAR**

No.	NOMBRE DEL PROGRAMA	No.	NOMBRE DEL PROGRAMA



**GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON**  
**SECRETARIA DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD**  
**FORMA DE REGISTRO DE PROGRAMA GENERAL**

No DE REGISTRO DEL  
AGENTE CAPACITADOR

NO LLENAR

NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL AGENTE CAPACITADOR

DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

SISTEMA GENERAL

NOMBRE

DURACION

HRS

PUESTO AL QUE SE DIRIGE

AREA OCUPACIONAL

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

OBJETIVO (S) GENERAL (ES)

CONTENIDO GENERAL DEL PROGRAMA

METODOLOGIA DE LA INSTRUCCION

Nº DE REGISTRO DEL AGENTE CAPACITADOR

NO LLENAR

NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL AGENTE CAPACITADOR

NOMBRE DEL MODULO

DURACION TOTAL

HRS

OBJETIVO(S) PARTICULAR (ES)

TEMAS Y SUBTEMAS

OBJETIVOS ESPECIFICOS

ACTIVIDADES DE INSTRUCCION

DURACION EN HRS

TEORIA

PRACTICA

EL PARTICIPANTE

TEMAS Y SUBTEMAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES DE INSTRUCCION	DURACION EN HRS	
			TEORIA	PRACTICA
	EL PARTICIPANTE:			

TECNICAS DE INSTRUCCION

INDIQUE LAS TECNICAS DE INSTRUCCION A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

RECURSOS DIDACTICOS

INDIQUE EL RECURSO DIDACTICO A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

EVALUACION

INDIQUE EL PROCESO DE EVALUACION A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

BIBLIOGRAFIA



SECRETARIA DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD  
CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

FECHA EN QUE SE OTORGA

DIA MES AÑO

NOMBRE DEL TRABAJADOR

REG. FED. DE CONT.

EXPEDIDA AL C.:

QUIEN LLEVO Y APROBO EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CORRESPONDIENTE AL

PUESTO DE:

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON

REG. FED. DE CONT.

EN:

CALLE

No. EXT.

No INT.

COLONIA

POBLACION

C.P.

MUNICIPIO

ENT. FEDERATIVA

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA

No DE REG. DEL PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA

ORIGEN DE LA CONSTANCIA

PROGRAMA ESPECIFICO

ADHESION A PROGRAMAS GENERALES

EXAMEN DE SUFICIENCIA O COMPROBACION DOCUMENTAL

No DE REG.

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR

FECHA DE INICIO DEL PRIMER CURSO

MES , AÑO

FECHA DE TERMINACION DEL ULTIMO CURSO

MES AÑO

ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA

NOMBRE DEL CURSO EVENTO NIVEL EDUCATIVO Y/O PROGRAMA GENERAL	PROGRAMA ESPECIFICO DE LA EMPRESA		PROGRAMAS GENERALES		DURA CION (HORAS)	FIRMA DEL AGENTE CAPACITADOR
	INSTRUCTOR INTERNO NOMBRE	R F C;	INST. EXT. ND O INST. NOMBRE	CAPACITADORA No. DE REGISTRO		

**AUTENTICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

CON No. DE REGISTRO \_\_\_\_\_

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA  
ANTE LA COMISION

FIRMA DEL TRABAJADOR

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES  
ANTE LA COMISION

\_\_\_\_\_  
NOMBRE, R.F.C. Y FIRMA

\_\_\_\_\_  
NOMBRE, R.F.C. Y FIRMA





DE ON D Y ENI CONFINANCIA	N UNO SET	[Empty grid area for data entry]
------------------------------	-----------	----------------------------------

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### ANEXO 3

“Formatos establecidos en los Criterios Generales de 1997 (vigentes) para la presentación de

- Integración de Comisiones Mixtas
  - Planes y Programas

Contancias y Listados de Habilidades Laborales”



**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**  
**INFORME SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA**  
**DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**  
**Formato DC-1**

**DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

Nombre o razón social											
Registro Federal de Contribuyentes						Registro patronal del I M S S					
-           -						-					
Calle				No Ext		No Int		Colonia			
Localidad				Codigo postal		Municipio o delegación política					
Entidad federativa						Telefono (s)					
Actividad específica o giro											
Numero de trabajadores de la empresa						Tipo de contrato					
						Individua <input type="checkbox"/>		Colectivo <input type="checkbox"/>		Ley <input type="checkbox"/>	

**DATOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

Numero de establecimientos en que rige <sup>1/</sup>			Numero de integrantes			Fecha de constitución			Año	Mes	Día

**Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.**

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma del patron o representante legal de la empresa

Lugar y fecha de elaboracion de este informe

Año	Mes	Día			

<sup>1/</sup> Aseñalar en el reverso de esta forma el domicilio, R.F.C. y registro del I.M.S.S. de los establecimientos en los que rige la comisión

**NOTAS**

- Llenar un formato por cada comisión mixta que exista en la empresa
- Llenar a máquina o con letra de molde
- Los espacios sombreados son para uso exclusivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**  
**PRESENTACIÓN DEL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y**  
**ADIESTRAMIENTO**  
**Formato DC-2**

**DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

Nombre o razón social											
Registr. Federal de Contribuyentes						Registro patronal del M S					
Calle						No Ext		No Int		Colonia	
Localidad				Codigo postal		Municipio o delegación política					
Entidad federativa				Telefono (s)							
Actividad específica o giro											
Numero de trabajadores de la empresa						Tipo de contrato					
						Individual <input type="checkbox"/>		Colectivo <input type="checkbox"/>		Ley <input type="checkbox"/>	
Fecha de celebracion o revision del Contrato Colectivo o Contrato Ley						Año		Mes		Dia	

**INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN Y LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

<b>Objetivos del plan de capacitación</b> Senalar del 1 al 5 en orden descendente de importancia						<b>Modalidad de la capacitación</b> Marcar con una X la modalidad correspondiente											
Actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades						<input type="checkbox"/>											
Proporcionar información de nuevas tecnologías																	
Preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva creación																	
Prevenir riesgos de trabajo																	
Incrementar la productividad						<input type="checkbox"/>											
Numero de establecimientos en los que rige el plan *1						<b>Periodo de vigencia del plan</b>											
						Año		Mes		Dia		Año		Mes		Dia	
Numero de etapas del plan						Del				al							
<b>LA EMPRESA DECLARA QUE TIENE EN REGISTROS INTERNOS, A DISPOSICIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA INFORMACIÓN SOBRE EL NOMBRE, OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y LOS PUESTOS A LOS QUE ESTÁN DIRIGIDOS.</b>																	
<b>Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.</b>																	
_____ Nombre y firma del patron o representante legal de la empresa																	
_____ Lugar y fecha de elaboración de este informe																	
						Año		Mes		Dia							

\* Asentar en el reverso de esta forma el domicilio, R.F.C. y registro del M S S de los establecimientos en los que rigen el plan y los programas de capacitación.

**NOTAS**

Usar a maquina o con letra de molde

Los espacios sombreados son para uso exclusivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
**SOLICITUD DE REGISTRO DE SISTEMA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y  
ADIESTRAMIENTO**  
Formato DC-2B

**DATOS GENERALES DEL SOLICITANTE**

Nombre: Razón social de la asociación empresarial

Calle: No. Ext. No. Int. Colonia

Localidad	Código postal	Municipio o delegación política
Entidad federativa		Teléfono (

Nombre del sistema general

Hoja de

**DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS GENERALES DEL SISTEMA**

Nombre del programa	Contenido temático

Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad

Nombre y firma del representante legal de la asociación empresarial que solicita el registro del sistema general

Lugar y fecha de elaboración de esta solicitud

Año Mes Día

**NOTAS**

Anejar el número de hojas que sea necesario. Solamente deberá asentarse la firma en la última hoja que se presente

Usar a máquina o con letra de molde

Los espacios sombreados son para uso exclusivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

# CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

## Formato DC-3

### DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre	
Registro Federal de Contribuyentes                     -	Puesto

### DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social	
Registro Federal de Contribuyentes                     -	Registro patronal del I M S S                                         -
Actividad específica o giro	

### DATOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Nombre del programa o curso										
Duración en horas	Periodo de ejecución	De	Año	Mes	Día	a	Año	Mes	Día	
Nombre del agente capacitador										
Nombre y firma del instructor										

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.

Representante de los trabajadores

Representante de la empresa

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma



**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**  
**LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES**  
**Formato DC-4**

**DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

Nombre o razón social

Registro Federal de Contribuyentes

Registro patronal del IMSS

Actividad específica o giro

Hoja de

**RELACIÓN DE TRABAJADORES**

Nombre del trabajador

Numero de constancias  
expedidas al trabajador

Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo  
aquel que no se conduce con la verdad.

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del patron o representante legal de la empresa

Lugar y fecha de elaboración de este informe

\_\_\_\_\_  
Año      Mes      Día

TAS

Anexar el numero de hojas que sea necesario. Solamente debiera asentarse la firma en la ultima hoja que se presente

Llenar a maquina o con letra de molde

Los espacios sombreados son para uso exclusivo de la Secretaria del Trabajo y Prevision Social





**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**  
**SOLICITUD DE REGISTRO DE AGENTE CAPACITADOR EXTERNO**  
**Formato DC-5**

**DATOS GENERALES DEL SOLICITANTE**

Nombre o razón social

Registro Federal de Contribuyentes

Registro patronal del I M S S

Cale

No Ext

No Int.

Colonia

Localidad

Código postal

Municipio o delegación política

Entidad federativa

Teléfono (s)

**Tipo de solicitud que presenta**

Registro inicial

Modificación de programas o cursos

Modificación de plantilla de instructores

Registro de nuevos programas o cursos

Hoja

de

**PROGRAMAS O CURSOS QUE REGISTRA**

Número consecutivo	Nombre del programa o curso	Temas principales	Duración

**ANEXO 4**  
**“Análisis Comparativo en el Diagnóstico de  
Necesidades de Capacitación”**

**RESUMEN DE SITUACIÓN REAL**

Puesto : Coordinador de cursos de capacitación  
Ocupante : Jose Otilio Garcia

Recursos Materiales	Actividades	Indices de eficiencia	Requerimientos	Ambiente laboral físico	Medidas de seguridad
Escritorio Silla Línea telefónica compartida PC con disco duro de 20 megas Impresora láser HP, RW" Programa anual Formatos y papelería especializada	Revisa el programa anual  Mantiene contacto con las áreas de la empresa  Contrata instructores de calidad  Reserva aula con anticipación  Pide apoyo logístico  Instrumenta el curso (lo hace con deficiencias)  No monitorea su desarrollo  Documenta el curso fuera de oportunidad  No aplica las evaluaciones	Coordina 4 cursos mensuales con un mínimo de asistencia de 12 personas por evento  Documenta los cursos para su registro y autorización ante la STPS fuera de los tiempos establecidos  No tabula las evaluaciones	Escolandad: Licenciatura en Relaciones comerciales  Edad. 35 años  Sexo: Masculino  Aspectos físicos. presentación no deseable (sucio, descuidado en su arreglo personal y en su persona)  Habilidades: Poca certeza para tomar decisiones, creativo, asertivo, bajo nivel de relaciones públicas	Oficina adecuadamente iluminada y ventilada  No tiene espacio para atender personas  El ambiente laboral es muy pesado hay "grilla" interna muy fuerte	No hay controles de archivo  No hay seguridad en puertas y ventanas  No se resguarda la información confidencial (no se tienen espacios ni muebles para ello)

**RESUMEN DE SITUACIÓN IDEAL**

Puesto : **Coordinador de cursos de capacitación**

Recursos Materiales	Actividades	Indices de eficiencia	Requerimientos	Ambiente laboral físico	Medidas de seguridad
Escritorio Silla ejecutiva Linea telefónica PC 386 con disco duro de 80 megas Impresora Laser III Programa anual Formatos y papelería especializada	Revisa (sic) el programa anual Mantener contacto con las areas de la empresa Contratar instructores Reservar aula Pedir apoyo logistico Instrumentar el curso Monitorear su desarrollo Documentar el curso Evaluarlo	Coordinar 8 cursos mensuales con un minimo de asistencia de 20 personas por evento Documentar los cursos para su registro y autorizacion ante la STPS Tabular las evaluaciones de los cursos sin error	Escolandad: Licenciatura en areas economico-administrativas Edad 25 a 45 años Sexo: masculino o femenino Aspectos físicos: buena presentacion Habilidades: Habilidad para tomar decisiones, creativo, asertivo, alto nivel de relaciones públicas	Oficina adecuadamente iluminada y ventilada Espacio para atender personas Clima de trabajo agradable	Controles de archivo Seguridad en puertas y ventanas Resguardo de información confidencial

**ANEXO 5**  
**“Listado de Verificación de Actividades en Cursos o  
Eventos de Capacitación”**

La Empresa, S.A. de C.V.		
Lista de verificación de cursos/eventos de capacitación		
Tipo de evento: Coordinación de cursos para oficinas de provincia y regionales		
Actividades	"X"	Observaciones
<b>Planeación (antes del curso/evento)</b>		
Recepción de solicitud inicial para desarrollar el evento (oficina de provincia correspondiente o sucursal).		
Revisión del diagnóstico de necesidades o levantamiento de diagnóstico para verificar la necesidad del evento.		
Realización de entrevistas con las personas involucradas, para precisar las características del evento.		
Formalización por escrito de la solicitud.		
Preparación de la propuesta que satisfaga la necesidad de capacitación (objetivo, contenido temático, metodología y otras características).		
Propuesta de programación (fechas) y presupuesto (costo).		
Revisión de las propuestas por parte de las personas que toman la decisión y de los usuarios finales del beneficio.		
Ajustes a la propuesta final.		
Elaboración de cartas descriptivas.		
Elaboración de materiales del participante.		
Búsqueda y selección de instructores o expositores, internos o externos.		
Solicitud de autorización, en caso de ser instructor interno.		
Registro de participantes y elaboración de listas preliminares.		
Carta invitación para expositores, en caso de ser internos.		
Solicitud de préstamo de aulas, salas de juntas y/o alquiler de otras instalaciones.		
Gestiones para solicitar apoyo logístico: equipos de sonido, retroproyectors, videos, películas, traducción		

simultánea, personalizadores, café, refrescos, galletas, refrigerios, comidas, etc.		
Tramitación de viáticos y pasajes para los participantes, coordinadores y expositores		
Preparación del paquete técnico del instructor.		
Invitación de ejecutivos y otras personalidades a la inauguración del evento.		
Reservación de hoteles (participantes y expositores).		
<b>Operación (durante el curso/evento)</b>		
Traslado del material de apoyo al lugar sede.		
Revisión de las condiciones generales del local (distribución, apoyos).		
Revisión del funcionamiento de equipos (sonido, retroproyectores, proyectores de cine, transparencias, videos, PC's, paquetería de software a emplear.		
Revisión de asistencia de participantes, instructores, invitados (Distribución de fichas de inscripción).		
Ceremonia de apertura o inauguración del evento.		
Requisición de fichas de inscripción.		
Entrega de materiales didácticos, tanto a los participantes como al instructor.		
Formulación de constancias o diplomas.		
Firma de diplomas.		
Evaluación del curso/evento: proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyo logístico, materiales didácticos, etc		
Entrega de diplomas a los participantes.		
Ceremonia de clausura (revisión de invitados, presidium, local, condiciones generales, participantes).		
<b>Seguimiento (después del curso/evento)</b>		
Análisis e interpretación de evaluaciones y controles.		
Formulación de registros apropiados, establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Comisión Nacional Bancaria, según corresponda.		
Envío de registros al área de control de datos o de control administrativo.		

Retroalimentación a los involucrados (participantes, supervisores, solicitantes a cursos, instructores, funcionarios).		
Preparación de los reportes e informes parciales necesarios para retroalimentar al área de capacitación o informar a otras áreas usuarias que lo requieran.		
Pago de instructores internos o externos, según corresponda.		
Comprobación de viáticos.		
Formulación del informe final del evento.		
Información de resultados al área o sucursal directamente involucrada.		
Integración de la documentación completa, compilación del expediente.		
Seguimiento de participantes (en su área de trabajo, en otros cursos, en su comportamiento institucional, a través de su expediente personal) por medio de investigación, encuestas, cuestionarios, etc.		



<b>La Empresa, S.A. de C.V.</b>		
<b>Lista de verificación de cursos/eventos de capacitación</b>		
<b>Tipo de evento: Programas abiertos de capacitación</b>		
<b>Actividades</b>	<b>"X"</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Planeación (antes del curso/evento)</b>		
Solicitud del curso/evento o revisión del diagnóstico de necesidades de capacitación.		
Verificación o actualización del curso/evento.		
Preparación de la propuesta del curso/evento (determinación o verificación de objetivo, estructura, metodología a emplear y otras características).		
Propuesta de programación y verificación del presupuesto.		
Revisión del curso/evento por parte de los funcionarios del áreas o áreas involucradas.		
Ajustes a la propuesta inicial.		
Programación definitiva y promoción del evento, cuando esto se requiera.		
Elaboración de la carta descriptiva.		
Elaboración de los materiales del participante.		
Búsqueda y selección de instructores o expositores, tanto internos como externos.		
En caso de instructores internos solicitar la autorización para su participación.		
Registro de participantes y elaboración de listas preliminares.		
Solicitud de préstamo de aulas, salas de juntas, alquiler de espacios o revisión de programación de aulas propias.		
Gestiones para solicitar apoyos logísticos.		
Confirmación telefónica o por escrito de participantes al curso.		
Preparación del paquete técnico-administrativo del instructor.		

Invitación de funcionarios y otras personalidades a la inauguración del evento.		
<b>Operación (durante el curso/evento)</b>		
Traslado, cuando así se requiera, del material de apoyo al curso.		
Revisión de las condiciones generales del local		
Revisión del funcionamiento y localización de equipos.		
Reparto de fichas de inscripción.		
Entrega de materiales didácticos y manuales del participante.		
Protocolo de apertura o ceremonia de inauguración.		
Gestiones adicionales de apoyo logístico.		
Supervisión diaria del local/aula.		
Revisión de abastecimiento de café, equipo y material solicitado por el instructor y los participantes		
Contacto diario con los expositores y participantes para satisfacer necesidades imprevistas.		
Monitoreo de sesiones para vigilar el cumplimiento del objetivo del evento.		
Elaboración y revisión de diplomas.		
Firma de diplomas.		
Evaluación del curso/evento: proceso de enseñanza-aprendizaje, instructor, materiales empleados, apoyo administrativo, condiciones del local o aula.		
Entrega de diplomas.		
Ceremonia de clausura.		
<b>Seguimiento (después del curso/evento)</b>		
Análisis e interpretación de evaluaciones y controles.		
Formulación de formatos requeridos por autoridades gubernamentales, supervisoras de la capacitación		
Retroalimentación a los involucrados (participantes, supervisores, solicitantes, instructores)		
Preparación de reportes de asistencia, calificaciones, etc. para las áreas de la empresa y participantes involucrados.		

Pago de instructores .		
Pago del alquiler de instalaciones, equipo e instalaciones (sic), cuando se hayan requerido.		
Formulación del reporte final del evento.		
Información de resultados al área o sucursal directamente involucrada.		
Integración y archivo del expediente.		
Seguimiento a los participantes.		
Retroalimentación para corregir desviaciones.		

**ANEXO 6**  
**“Formatos para la Inspección en el Trabajo**  
**Secretaría de Desarrollo Humano y Trabajo**  
**Gobierno del estado de Nuevo León”**



*UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA DE ZARAGOZA*

**SECRETARÍA  
DEL TRABAJO**

**DIRECCION DE  
INSPECCION**

Folio **Nº 9538**  
Fecha

**NOMBRE DE LA EMPRESA:** \_\_\_\_\_

Estimado empresario, a fin de mejorar los servicios que le brindamos, solicitamos su valiosa colaboración, contestando esta encuesta relacionada con la inspección practicada por el C. \_\_\_\_\_

Así mismo le sugerimos, esperar a que se retire el inspector y enviarla a Cuauhtémoc sur # 320, Monterrey, N.L., o al Telefax 343-17-57. Con atención al Ing. Joel Quintanilla C.

Nombre \_\_\_\_\_ Puesto \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

**FAVOR DE MARCAR SOLO UNA RESPUESTA PARA CADA PREGUNTA**

1.- ¿Se le informó de una manera clara el motivo de la visita? **SI NO**  
Si su respuesta fué "NO", le agradeceremos sus comentarios:

2.- ¿La persona que lo visitó portaba gafete de identificación visible? **SI NO**

3.- ¿Le comunicaron de una manera clara el resultado de la visita efectuada? **SI NO**  
Si marco "NO" comente su opinión: \_\_\_\_\_

4.- ¿Tiempo que duró la inspeccion \_\_\_\_\_ min.

En escala de 1 a 10 donde : 1 = pésimo y 10 = excelente

5.- Califica la amabilidad del inspector(a) como :  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_ 6 \_\_\_\_\_ 7 \_\_\_\_\_ 8 \_\_\_\_\_ 9 \_\_\_\_\_ 10 \_\_\_\_\_

La asesoría que recibió por parte de nuestro personal la califica como:  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_ 6 \_\_\_\_\_ 7 \_\_\_\_\_ 8 \_\_\_\_\_ 9 \_\_\_\_\_ 10 \_\_\_\_\_

7.- Si desea ampliar alguna de sus respuestas, o comentario adicional.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**FIRMA Y SELLO**



# ACTA DE INSPECCIÓN

FECHA: \_\_\_\_\_

ENTRADA:

SALIDA



**GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN.  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN**

ZONA:

EXPEDIENTE #:

TIPO:  I  P EX REINSP

EMPRESA/RAZÓN SOCIAL										
DIRECCIÓN										
ACTIVIDAD O GIRO					TELS		FAX			
NOMBRE DEL DIRECTOR DE LA EMPRESA										
MATERIALIDAD					H P		TRABAJADORES			
CALDERAS					R F C		S		E	
CONTRATO COLECTIVO										
DÍAS LABORADOS/SEM					HORAS SEM		D N M		HOMBRES	MUJERES
REG MSS					CLASE		G R		TOTAL	
DOMINA	SI	NO	UTILIDADES		SI	NO	OBSERVACIONES			
MSS	SI	NO	AGUINALDO		SI	NO				
AVONAVIT	SI	NO	VACACIONES		SI	NO				
GAR	SI	NO	BANCO							

PUNTOS	S	I	N	O	NA	TIEMPO DE CORRECCIÓN
<b>ADMINISTRACION</b>						
Comisión de Seguridad e Higiene						
Placas de recordo						
Elaboración de medidas preventivas generales de seguridad						
Verificación de funcionamiento de los equipos (No Control)						
Calderas de compresores y calderas.						
Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento (forma DC-1)						
Planos y programas de capacitación (forma DC-2 folio y fecha)						
Constancias de habilidades (forma DC-4, folio)						
Responsable de Capacitación						
Programa anual de trabajo de la C.S.H						
Estadísticas de accidentes de trabajo						
Programa de mantenimientos preventivos y correctivos						
Programa para la realización de trabajos de soldadura y corte						
Plan de emergencias para evacuación en caso de incendio						
Programa de prevención, protección y combate de incendios						
Equipo contra incendio						
Capacitación para uso adecuado de extintores						
Trabajos autorizados fabricación e instalación (comp y calderas)						
Programa de seg para empresas de 100 a mas trabajadores						
Responsable de Seguridad e Higiene						
Responsable de servicios preventivos de medicina del trabajo						
Manuales de procedimientos para estiba y desestiba						
Estudios y análisis del riesgo para determinar el uso del E P P						
Equipo de primeros auxilios						
Exámenes periódicos						
Vacunación antitetánica						

ALMACENAMIENTO	M	B	R	D	NA
Paletas ordenadas de acuerdo al producto					
Delimitar con franjas amarillas el area de estibado y pasillos					
Placas técnicas de seguridad					
Señalacargas y su proteccion (extintor, claxon espejo, etc.)					
Alta máxima de estiba					
Paletas identificadas de acuerdo al producto					

## ACTA DE INSPECCIÓN

MAQUINARIA Y EQUIPOS	M	B	R	D	NA
Protección a bandas de maquinaria y equipo					
Verificación de capacidad de polipastos y carruchas					
Maquinaria delimitada con franjas amarillas u otro color					
Maquinaria conectada a tierra física					
Equipo transp y alm de oxígeno,acet y gas ident y cincho seg					
Equipos destinados para trabajos de soldadura y corte					
<b>SISTEMAS CONTRA INCENDIOS</b>					
Extintores colocados a distancias no mayores de 15 mts					
Extintores colocados a una altura máxima de 1 50 mts.					
Identificados los lugares en que se encuentran los extintores					
Señales de emergencia y rutas de evacuación					
<b>PROTECCIÓN PERSONAL</b>					
Trabajadores con el equipo de protección adecuado					
<b>CALDERAS Y RECIPIENTES</b>					
Equipos aislados, protegidos e identificados					
Equipos con valvula de seguridad funcionando					
Presión max de trabajo acorde a especific de fabric.en la placa.					
<b>SERVICIOS SANITARIOS</b>					
Sanitarios adecuados asiento tapa y puerta.					
Señales de casilleros y regaderas adecuadas					
Identificación de baño de hombres y mujeres					
<b>SISTEMA ELÉCTRICO</b>					
Equipos eléctricos protegidos y sujetos					
Equipos etiquetados de seguridad p/bloqueo energía					
Equipos en cajas y controles					
Estacion aislada con malla o similar					
Temperaturas y voltajes identificados					
Equipos de control cerrados con candado					
<b>SALUD</b>					
Monitoreos ambientales (estudios)					
<b>OTROS</b>					
Señal identificada de acuerdo al fluido que circula por ella					
Señales y avisos de seguridad claros y concretos					
Escaleras con pasamanos y tira antiderrapante					
Delimitado de áreas de tránsito peatonal con franjas amarillas					
Escaleras fijas con proteccion circund a partir de 2 mts del piso					
Escaleras de trabajo elevados con barandillas fijas o móviles					
Escaleras pluviales e industriales independientes					

OBSERVACIONES

**REPRESENTANTE DE LA EMPRESA**  
NOMBRE Y FIRMA

**INSPECTOR**  
NOMBRE Y FIRMA

**REPRESENTANTE DE LA C. S. H.**  
NOMBRE Y FIRMA



PEQUEÑA EMPRESA  
MEDIANA EMPRESA  
GRANDE EMPRESA



ANEXO 7  
“Programa CIMO  
Calidad Integral y Modernización”

# Programa Calidad Integral y Modernización

## ¿En qué consiste el programa CIMO?

El Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO) es un programa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mediante el cual se proporciona asistencia técnica y apoyos financieros a programas de capacitación y productividad en micro, pequeñas y medianas empresas a fin de incrementar la productividad de las empresas para mantener y aumentar el empleo, desarrollar sus recursos humanos y mejorar las condiciones de trabajo al tiempo que con la difusión de las experiencias, se pretende producir un efecto multiplicador en otras empresas con características similares.

De acuerdo con las necesidades del aparato productivo, el programa CIMO se ha orientado a aspectos tales como el desarrollo de habilidades múltiples, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro del proceso productivo y al desarrollo de capacidades para el aprendizaje continuo. Asimismo, se ha dado gran importancia a proyectos que contemplan la interacción de micro, pequeñas y medianas empresas de una misma rama o que son proveedoras de empresas más grandes, a fin de desarrollar estrategias de mejoramiento.

El programa fue establecido en 1988, con objeto de reforzar y profundizar los apoyos a la capacitación de trabajadores en activo como un proyecto piloto para apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales tienden a invertir poco en capacitación y en el mejoramiento productivo y organizacional debido al costo que esto implica y por carecer de una orientación adecuada.

El programa ha crecido rápidamente en los últimos años. Mientras que entre 1988 y 1993 asistieron un total de 305 mil trabajadores a cursos apoyados por el CIMO, en 1994 el número ascendió a poco más de 150 mil, en 1995 a 368 mil y en 1996 a casi 550 mil. Para 1997, la meta establecida, es igual al resultado obtenido en 1996.

¿Que apoyos se proporcionan bajo el programa?

¿Cómo opera el programa?

¿Cómo acercarse a CIMO?

Casos exitosos

## ¿Qué apoyos se proporcionan bajo el programa?

- Orientación y asistencia técnica para implementar programas de capacitación y de mejoramiento de la productividad y de las condiciones de trabajo
- Diagnóstico integral en todas las áreas de su empresa, identificando, en su caso, las necesidades de capacitación y de áreas para el mejoramiento de la productividad y las condiciones de trabajo
- Financiamiento parcial para la realización de programas de capacitación a todos los niveles ocupacionales de su empresa y para el desarrollo de programas de mejoramiento de la productividad y la calidad, conforme a la siguiente tabla

<b>TIPO DE EMPRESA</b>	<b>MONTO DEL APOYO</b>
<b>Microempresa</b>	
Capacitación y consultoría de procesos	Hasta 60% del costo
<b>Pequeña y Mediana</b>	
Capacitación y consultoría de procesos	Hasta 50% del costo

- Enlace con otros servicios institucionales de apoyo

## ¿Cómo opera el programa?

CIMO opera a través de 60 Unidades Promotoras de Capacitación (UPC) localizadas en todos los Estados de la República Mexicana y en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México

Una vez establecido el contacto con la UPC ésta realiza, junto con la empresa un diagnóstico básico y ambas elaboran un programa de apoyo. Sobre esta base se proporcionan los apoyos financieros para el desarrollo de los programas de capacitación y consultoría, mismos que involucran, estratégicamente a los distintos niveles ocupacionales y áreas de la empresa y son llevados a cabo por consultores o capacitadores seleccionados por la empresa. El promotor de la UPC realiza una labor de asistencia técnica y seguimiento a lo largo de todo el proceso.

## ¿Cómo acercarse a CIMO?

Para acceder a los apoyos del CIMO la empresa puede dirigirse directamente a cualquiera de las UPC, o bien puede solicitar mayores detalles al Servicio de Información del Mercado Laboral a los teléfonos 645-8702, en la Ciudad de México, o al 01-800-00368 sin costo, en el interior de la República

### Directorio de las Unidades Promotoras de Capacitación

## Unidades Promotoras de Capacitación

### Directorio telefónico

( Índice por Estado )

Aguascalientes | Baja California | Baja California Sur | Campeche | Chiapas | Chihuahua | Coahuila | Colima | Distrito Federal | Durango | Guanajuato | Guerrero | Hidalgo | Jalisco | México | Michoacán | Morelos | Nayarit | Nuevo León | Oaxaca | Puebla | Querétaro | Quintana Roo | San Luis Potosí | Sinaloa | Sonora | Tabasco | Tamaulipas | Tlaxcala | Veracruz | Yucatán | Zacatecas |

### NUEVO LEON

[http: www.stps.gob.mx/300 300\\_0035.htm](http://www.stps.gob.mx/300_300_0035.htm)[http: www.stps.gob.mx/300 300\\_0035.htm](http://www.stps.gob.mx/300_300_0035.htm)

#### Monterrey

Ing Federico Lankenau Sada  
Calle Ocampo Pte 250 2o. piso Col Centro  
Monterrey Nuevo León C P 64000  
Tel 91-83-76-39-54 Fax 91-83-76-39-54

## CASOS EXITOSOS

A continuación se presentan, a título de ejemplo, casos en los que se describen intervenciones de colaboración entre el Programa CIMO y empresas de diferentes giros y ubicaciones geográficas. Los casos aquí descritos permiten observar el tipo de apoyo integral y enfoque de trabajo que animó la relación de trabajo coordinado y participativo que promueve el CIMO.

### CARTEC

Es una empresa ubicada en el Estado de Puebla, cuya producción se orienta a la fabricación de silenciadores y catalizadores. Sus directivos han comprendido la importancia de alcanzar altos índices de calidad sustentados en el desarrollo de sólidos programas de capacitación.

Como proveedora de una importante empresa corporativa de carácter internacional, dedicada a la producción de automóviles. Cartec ha tenido que mantener un alto índice de calidad en su producción y condiciones de entrega.

Independientemente de la importancia de que esta empresa haya alcanzado niveles de calidad que le permitan sostenerse como proveedor de una compañía matriz, su desarrollo también ha tenido un significativo impacto en la región, puesto que ha favorecido el incremento del empleo en la zona, al incorporar a los habitantes del área asumiendo el reto de calificarlos ella misma.

El contacto entre Cartec y el Programa CIMO se dio a través de la Unidad Promotora de Capacitación del Estado de Puebla, específicamente a raíz de un programa de apoyo a proveedores que esa UPC estableció conjuntamente con el corporativo automotriz.

En ese programa, iniciado en 1991, han participado 20 empresas y representa el primer esfuerzo que esa planta en su área de México realiza para el desarrollo de sus proveedores.

La definición de este programa de apoyo a proveedores se realizó mediante un estrecho trabajo entre los directivos del corporativo, las empresas proveedoras participantes y los consultores del Programa CIMO.

Así se hizo posible establecer programas de capacitación acordes con las necesidades específicas definidas por la relación cliente proveedor y permitió que se desarrollara un esfuerzo de integración de empresas en el que por primera vez se compartieron eventos de capacitación.

En el caso específico de la empresa que constituye este caso, la pertinencia con que se elaboró el diagnóstico inicial para la definición de un programa integral de capacitación acorde con las verdaderas necesidades del sector de autopartes, le permitió capacitar de manera integral a todos los niveles de la empresa, con énfasis en cursos especializados.

Entre los cursos de capacitación en los que participó la empresa como parte de su integración a este programa , destacan control total de la administración , dirección efectiva, control total de la administración, dirección efectiva, control total de calidad, control de inventarios y almacenes, costos de calidad. Taguchi, control estadístico de procesos, sistema de manufactura clase mundial, supervisión, torno, fresa, troquel y prensa, soldadura, metrología, neumática, rectificadora, electrónica y formación de instructores.

Al definir los beneficios más palpables derivados de la instrumentación de un programa de capacitación acorde con sus necesidades y características específicas, la empresa destaca:

- Mayor destreza y habilidad en la reparación de máquinas hidráulicas y neumáticas, y nuevos conocimientos electromecánicos.
- Mayor efectividad en la medición de piezas de metrología y mayor habilidad y precisión en el tratamiento de piezas
- Valoración de las ventajas del trabajo en equipo.
- Mejora del ambiente de trabajo y mayor nivel de integración entre empresa y sindicato.
- Redistribución física de la planta y computarización de procesos administrativos. Aunado a ello, también cabe mencionar cambios importantes en el ambiente laboral: la empresa y su sindicato han desarrollado un sistema de incentivos basado en indicadores de eficiencia y productividad, mejoras sensibles en los

Así se hizo posible establecer programas de capacitación acordes con las necesidades específicas definidas por la relación cliente proveedor y permitió que se desarrollara un esfuerzo de integración de empresas en el que por primera vez se compartieron eventos de capacitación.

En el caso específico de la empresa que constituye este caso, la pertinencia con que se elaboró el diagnóstico inicial para la definición de un programa integral de capacitación acorde con las verdaderas necesidades del sector de autopartes, le permitió capacitar de manera integral a todos los niveles de la empresa, con énfasis en cursos especializados.

Entre los cursos de capacitación en los que participó la empresa como parte de su integración a este programa , destacan control total de la administración , dirección efectiva, control total de la administración, dirección efectiva, control total de calidad, control de inventarios y almacenes, costos de calidad. Taguchi, control estadístico de procesos, sistema de manufactura clase mundial, supervisión, torno, fresa, troquel y prensa, soldadura, metrología, neumática, rectificadora, electrónica y formación de instructores.

Al definir los beneficios más palpables derivados de la instrumentación de un programa de capacitación acorde con sus necesidades y características específicas, la empresa destaca:

- Mayor destreza y habilidad en la reparación de máquinas hidráulicas y neumáticas, y nuevos conocimientos electromecánicos.
- Mayor efectividad en la medición de piezas de metrología y mayor habilidad y precisión en el tratamiento de piezas
- Valoración de las ventajas del trabajo en equipo.
- Mejora del ambiente de trabajo y mayor nivel de integración entre empresa y sindicato.
- Redistribución física de la planta y computarización de procesos administrativos. Aunado a ello, también cabe mencionar cambios importantes en el ambiente laboral: la empresa y su sindicato han desarrollado un sistema de incentivos basado en indicadores de eficiencia y productividad, mejoras sensibles en los

sistemas y niveles de seguridad en la planta, y la consolidación de un mejor clima laboral.

A la fecha, entre los logros más cuantitativos más importantes alcanzados por esta empresa destacan la disminución de sus rechazos a tan sólo un 1.8%, el incremento de 1 a 16 en su variedad de productos ,y el incremento de su promedio de producción por operario en más de un 200%.

Hoy Cartec no sólo ha consolidado su posición como proveedor confiable de la empresa internacional para la que ya trabajaba, sino que ha logrado duplicar sus ventas e incorporarse a la cartera de proveedores de otras tres importantes empresas productoras de automóviles.

#### COMERCIALIZADORA DE MICRO INDUSTRIALES DE ALIMENTOS (COMAL)

Comercializadora de Micro Industriales de Alimentos (COMAL), es una empresa integradora que opera en el giro de alimentos y que a la fecha ya ha logrado solucionar muchos de los problemas de producción y comercialización de las microempresas que la integran.

COMAL esta formada por 19 microempresas del ramo de alimentos ubicadas en el estado de Chihuahua, que han logrado agruparse coordinadamente no sólo para hacer frente a problemas comunes, sino también para, en función de esa integración, incrementar sus posibilidades de crecimiento en producción y mercado.

El contacto entre COMAL y CIMO se estableció por medio de la Unidad Promotora de Capacitación del estado de Chihuahua. Esta UPC asesoró a las empresas para el desarrollo de un diagnóstico en común que permitiera que las empresas participantes se contemplaran como un grupo y no como un conjunto de empresas aisladas.

Derivado del diagnóstico que coordinó CIMO se confirmó la factibilidad de crear una empresa integradora, proceso en el cual CIMO dio un seguimiento y asesoría permanentes.

Agregado a ello, y como parte de la estrategia de intervención de CIMO, se realizaron trabajos de consultoría con las 19 empresas, en los que se abarcaron las áreas de producción, mercado, recursos humanos, legal y finanzas.



También se desarrollaron cursos de capacitación en comercialización conjunta, empaque, difusión y ventas.

Al momento, el esfuerzo desarrollado por este grupo de microempresas ha cristalizado, básicamente en la conformación de una empresa integradora a partir de la cual cada empresa participante ha podido incrementar sus márgenes de maniobra y de planeación.

Se ha creado una marca propia. Se estableció un código de barras único para todos los socios. También se unificó el etiquetado de los productos.

Asimismo, el trabajo conjunto le ha permitido formar grupos de promotores de piso que ya trabajan en importantes supermercados de esa zona. Además han iniciado pláticas para entrar a una cadena norteamericana de supermercados que opera en Chihuahua, con la intención que a través de ello logren posteriormente introducirse en los establecimientos de esa misma cadena ubicados en los Estados Unidos de Norteamérica.

En general, el esfuerzo desarrollado por este grupo de microempresas, les ha permitido incrementar su cartera de clientes, elevar sus ventas en un promedio del 35%. Los costos de distribución han disminuído marcadamente, lo mismo que el de la compra de insumos, que al ser adquiridos en común han permitido adicionalmente, incrementar volúmenes.

Asimismo, se han desarrollado nuevos productos, algunos de los cuales significan enlaces productivos entre las empresas del grupo.

Sus oportunidades de obtener créditos y las proyecciones del crecimiento de sus plantas, permiten que la integradora considere que entre 1994 y 1995 lograra extenderse a Cd. Juárez, y que para 1996 podrá vender todos sus productos en el sur de Texas. Sus proyecciones para 1999 son estar introduciendo sus productos a la zona centro de México.



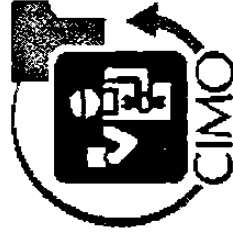
**PROGRAMA CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACION  
INDICADORES CUANTITATIVOS DE EVENTOS DEVENGADOS**

Años	MES	Acciones	Empresas evento	Trabajadores evento
1992		4,347	31,066	84,064
1993		5,728	33,804	92,210
1994		11,040	45,740	150,226
1995	Ene	719	2,718	9,661
	Feb	508	2,305	7,221
	Mar	1,200	5,324	16,464
	Abr	1,116	4,387	15,231
	May	1,895	6,084	25,002
	Jun	2,207	7,561	27,981
	Jul	1,805	6,331	20,970
	Ago	2,432	7,621	29,561
	Sep	2,452	8,923	29,894
	Oct	3,392	10,676	38,165
	Nov	4,861	15,745	59,804
	Dic	7,427	26,917	88,157
<b>Total 1995</b>		<b>30,014</b>	<b>104,592</b>	<b>368,111</b>
1996	Ene	441	1,079	4,521
	Feb	527	1,996	5,960
	Mar	1,883	7,474	21,403
	Abr	3,308	10,623	36,995
	May	3,760	12,270	42,635
	Jun	3,795	12,971	43,298
	Jul	4,415	14,361	51,029
	Ago	4,893	19,413	59,875
	Sep	4,165	14,418	43,586
	Oct	4,921	19,055	54,726
	Nov	6,833	23,563	74,765
	Dic	9,861	37,674	110,302
<b>Total 1996</b>		<b>48,802</b>	<b>174,897</b>	<b>549,095</b>
1997	ene	11	30	97
	feb	727	3,083	7,865
	mar	1,822	7,256	20,991
	abr	3,350	12,068	32,995
	may	4,034	16,470	42,405

jun	5.917	22.455	67.283
jul	5.481	18.740	56.314
ago	3.295	13.844	36.995
sep	3.783	15.998	41.013
oct	5.112	17.859	52.664
nov	4.000	14.989	44.788
<b>Total 1997</b>	<b>37.532</b>	<b>142.792</b>	<b>403.410</b>

- El concepto de devengado se refiere a la fecha en que fue tramitado el pago del evento correspondiente.

- Los datos de 1997 son preliminares



### PROGRAMA CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACION INDICADORES CUANTITATIVOS DE EVENTOS DEVENGADOS

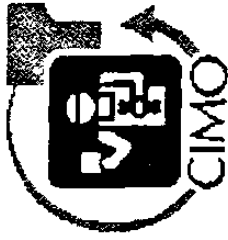
Años	ENTIDAD FEDERATIVA	Acciones	Empresas evento	Trabajadores evento	Aportaciones STPS
1995	AGUASCALIENTES	1,686	3 523	14,285	6 184,400 6
	BAJA CALIFORNIA	580	3 675	8,815	1,072,128.1
	BAJA CALIFORNIA SUR	227	892	2,513	391,427.3
	CAMPECHE	236	846	3,273	351,629.2
	COAHUILA	1,877	5 518	27 085	4,392,765.6
	COLIMA	318	2,093	3 830	667,278.6
	CHIAPAS	219	1,179	2 609	555 238 1
	CHIHUAHUA	1,319	3,786	13 058	2 842,148.2
	DISTRITO FEDERAL	5,467	13,497	62 383	16 638 339.3
	DURANGO	1,625	6,334	22,401	4 689 534.0
	GUANAJUATO	896	4 616	11,045	2,296,623.7
	GUERRERO	403	1,905	6,976	771 308.2
	HIDALGO	182	949	2,627	617,060.4
	JALISCO	938	8,368	17,958	1,814,897.1
	MEXICO	1,373	5,138	16 223	2,123,967.0
	MICHOACAN	1,169	3 686	13,950	3,078,560.3
	MORELOS	790	2,599	9,562	3,020,739.7

NAYARIT	241	1,385	3,363	376,599.3
NUEVO LEON	1,428	3,401	12,463	3,131,365.2
OAXACA	200	608	2,601	335,634.2
PUEBLA	708			



**PROGRAMA CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACION  
INDICADORES CUANTITATIVOS DE EVENTOS AUTORIZADOS**

Años	MES	Acciones	Empresas evento	Trabajadores evento
1997	Ene	1 992	7 009	19 743
	Feb	4 093	11 573	36 784
	Mar	4 083	13 651	42 944
	Abr	5 471	18 136	55 099
	May	5 645	19 842	56 244
	Jun	3 751	12 092	35 543
	Jul	4 651	14 984	44 225
	Ago	4 240	14 057	41 526
	Sep	4 705	16 650	47 904
	Oct	6 534	20 157	60 227
	NOV	3 044	10 469	66 497
Total 1997		48 209	158 620	506 736



**PROGRAMA CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACION  
INDICADORES CUANTITATIVOS DE EVENTOS AUTORIZADOS**

ENTIDAD FEDERATIVA	Eventos	Empresas evento	Trabajadores evento	Aportaciones STPS
AGUASCALIENTES	2 371	3 899	16 638	8 381 147
BAJA CALIFORNIA	1 330	7 255	21 287	2 421 264
BAJA CALIFORNIA SUR	470	1 934	6 357	1 153 920
CAMPECHE	590	3 449	6 811	1 216 285
COAHUILA	2 929	12 985	36 245	7 538 033
COLIMA	524	2 454	4 435	1 731 371
CHIAPAS	448	1 584	3 794	684 104
CHIHUAHUA	1 631	3 975	13 822	4 444 601
DISTRITO FEDERAL	7 372	16 037	72 631	22 640 916
DURANGO	1 968	4 420	21 296	5 734 540

GUANAJUATO	2 519	9 222	23 764	3 935 088
GUERRERO	735	2 216	9 056	1 415 671
HIDALGO	819	2 700	10 737	2 444 501
JALISCO	1 705	10 117	28 688	4 118 147
MEXICO	3 380	10 006	30 858	7 225 970
MICHOACAN	1 276	5 052	10 688	3 510 034
MORELOS	768	2 786	7 532	2 155 606
NAYARIT	514	6 217	8 395	584 908
NUEVO LEON	1 548	3 533	12 115	4 444 238
OAXACA	479	1 158	5 436	1 147 184
PUEBLA	805	2 705	6 874	1 275 248
QUERETARO	370	905	2 990	1 016 522
QUINTANA ROO	605	1 591	7 476	1 233 185
SAN LUIS POTOSI	1 071	3 031	11 554	2 492 739
SINALOA	3 393	10 146	27 397	6 989 314
SONORA	1 412	2 592	15 410	3 194 251
TABASCO	241	903	2 251	710 575
TAMAULIPAS	1 184	2 916	16 930	2 364 883

TLAXCALA	1 236	1 504	11 072	1 952 946
VERACRUZ	2 629	13 186	32 131	5 249 731
YUCATAN	1 437	5 174	16 222	4 455 980
ZACATECAS	450	2 968	5 844	1 375 731

-El concepto de autorizado se refiere a la fecha en que el evento fue concertado, aun cuando pueda realizarse en meses posteriores.

-Los datos de 1997 están sujetos a revisión por motivo de cancelaciones de eventos.



**ANEXO 8**  
**“Encuesta Nacional de Empleo, Salarios,  
Tecnología y Capacitación.  
Reporte Parcial de Resultados”**

Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación

<b>1</b>		<b>NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO</b>	
<b>SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO</b>		<b>1992</b>	<b>1995</b>
<b>TOTAL</b>		<b>138,774</b>	<b>222,221</b>
	GRANDE	2,094	1,626
	MEDIANO	2 720	2,070
	PEQUEÑO	13 117	14 562
	MICRO	120 843	203 962
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>50,355</b>	<b>81,493</b>
	GRANDE	434	473
	MEDIANO	444	374
	PEQUEÑO	2 145	2,606
	MICRO	47 332	78 039
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>16,663</b>	<b>27,392</b>
	GRANDE	349	221
	MEDIANO	599	344
	PEQUEÑO	2 773	2 715
	MICRO	12,942	24,110
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>15,950</b>	<b>27,410</b>
	GRANDE	47	34
	MEDIANO	162	107
	PEQUEÑO	1,245	1 342
	MICRO	14 496	25,925
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>7,772</b>	<b>13,821</b>
	GRANDE	107	118
	MEDIANO	207	180
	PEQUEÑO	896	1,239
	MICRO	6 562	12 282
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>4,933</b>	<b>6,264</b>
	GRANDE	282	234
	MEDIANO	425	365
	PEQUEÑO	1,764	2 098
	MICRO	2 462	3 566
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>14,331</b>	<b>21,315</b>
	GRANDE	102	81
	MEDIANO	97	113
	PEQUEÑO	767	1 016
	MICRO	13 365	20 104
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>884</b>	<b>218</b>
	GRANDE	69	41
	MEDIANO	74	46

## Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación

<b>10</b>		<b>INGRESOS TOTALES DE LOS ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO</b>		
<b>SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO</b>		<b>1989</b>	<b>1991</b>	<b>1994</b>
<b>TOTAL</b>		<b>283,309,638</b>	<b>454,872,377</b>	<b>530,456,112</b>
	GRANDE	185 657 901	291 507,848	271 742 811
	MEDIANO	40,713 354	64 031 294	65,532 980
	PEQUEÑO	38 129 350	63 914 794	91,079 040
	MICRO	18 809 033	35 418 442	102,101 279
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>56,995,890</b>	<b>98,622,304</b>	<b>164,820,347</b>
	GRANDE	35 027 417	62 503 733	82 076 799
	MEDIANO	10 311 414	16 016,969	16,962 837
	PEQUEÑO	8,065 539	14 065 270	24 826 408
	MICRO	3,591,520	6 036,333	40 954 301
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>20,942,019</b>	<b>32,021,507</b>	<b>39,636,973</b>
	GRANDE	9,873,559	14,133 224	11,750 921
	MEDIANO	4 938 755	7 366 192	6,150 895
	PEQUEÑO	4 940 540	7 795 178	12 411 251
	MICRO	1 189,164	2 726 913	9,323,906
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>7,329,173</b>	<b>19,025,360</b>	<b>13,915,620</b>
	GRANDE	1,354,856	1,909 692	1 316,412
	MEDIANO	1,221 068	1,837 911	1 836,448
	PEQUEÑO	1 338 178	3,290,512	6,696 016
	MICRO	3,415,071	11 987,244	4,066 742
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRESAS Y EDITORIALES</b>		<b>15,207,851</b>	<b>22,384,885</b>	<b>50,650,972</b>
	GRANDE	8 894 537	12 778,519	14,374,074
	MEDIANO	2,523 750	3 927 973	4,881,764
	PEQUEÑO	2,294 366	3 938 608	7,450 304
	MICRO	1 495 198	1 739,786	23 944 828
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>42,278,508</b>	<b>64,411,439</b>	<b>80,617,180</b>
	GRANDE	25,809,476	38 951,186	44,753,376
	MEDIANO	9 828 328	14 169,369	15,629 431
	PEQUEÑO	5 560,999	9 191 646	16 547 629
	MICRO	1 079 705	2,099,238	3 686 743
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>11,119,848</b>	<b>19,170,659</b>	<b>32,194,855</b>
	GRANDE	8,043,176	12,572,832	14,760 561
	MEDIANO	1,417 998	3 054,422	4,557,887
	PEQUEÑO	962 933	1 940,275	6,200,641
	MICRO	695 741	1 603 129	6,675 764
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>18,872,970</b>	<b>24,747,219</b>	<b>16,624,536</b>
	GRANDE	16 274,693	20,807,833	13,092,981

	MEDIANO	1 661 701	2 478 987	2 837,239
	PEQUEÑO	757 127	1,217 557	682,844
	MICRO	179,449	242 842	11 471
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>108,987,206</b>	<b>171,777,944</b>	<b>128,024,213</b>
	GRANDE	79 466 669	126 421 474	88 453 823
	MEDIANO	8,423 660	14 437 136	12,124 520
	PEQUEÑO	14,020,009	22,124 662	14 983 072
	MICRO	7 076,868	8 794,672	12 462 797
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>1,576,175</b>	<b>2,711,062</b>	<b>3,971,411</b>
	GRANDE	913 517	1,429 354	1 163 861
	MEDIANO	386,681	742 336	551 955
	PEQUEÑO	189,660	351,087	1,280,871
	MICRO	86,317	188,285	974 722
* Valor reportado en miles de nuevos pesos				
** La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo				
Fuente Encuesta Nacional de Empleo Salarios, Tecnología y Capacitación STPS-INEGI				

16

**PORCENTAJE PROMEDIO DE COSTOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS ASOCIADOS A DESPERDICIOS, REPROCESOS, COBERTURA DE GARANTIA U OTROS DERIVADOS DE ERRORES DE PRODUCCION Y/O ADMINISTRACION POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO**

SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO		1991	1994
<b>TOTAL</b>		<b>3.5</b>	<b>4.3</b>
	GRANDE	3.3	3.5
	MEDIANO	3.8	4.4
	PEQUEÑO	3.3	5.1
	MICRO	4.1	5.3
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>2.6</b>	<b>3.3</b>
	GRANDE	2.3	2.6
	MEDIANO	2.7	2.9
	PEQUEÑO	2.7	3.8
	MICRO	4.5	4.4
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>4.1</b>	<b>7.4</b>
	GRANDE	4.3	5.4
	MEDIANO	4.1	5.2
	PEQUEÑO	3.7	6.0
	MICRO	3.7	10.5
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>4.2</b>	<b>7.7</b>
	GRANDE	2.4	6.9
	MEDIANO	5.2	6.6
	PEQUEÑO	8.2	7.0
	MICRO	3.2	9.5
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>5.5</b>	<b>4.9</b>
	GRANDE	6.2	6.0
	MEDIANO	5.1	6.0
	PEQUEÑO	4.4	8.0
	MICRO	3.2	3.3
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>2.9</b>	<b>4.6</b>
	GRANDE	2.6	4.9
	MEDIANO	2.8	4.3
	PEQUEÑO	3.3	3.8
	MICRO	7.5	5.9
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>3.6</b>	<b>4.7</b>
	GRANDE	3.0	4.7
	MEDIANO	4.5	5.0
	PEQUEÑO	6.0	5.7

	MICRO	3.7	3.9
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>4.4</b>	<b>4.9</b>
	GRANDE	4.2	4.7
	MEDIANO	4.4	5.0
	PEQUEÑO	6.6	7.4
	MICRO	5.5	5.8
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>3.5</b>	<b>3.1</b>
	GRANDE	3.6	2.4
	MEDIANO	4.9	4.4
	PEQUEÑO	2.3	4.7
	MICRO	4.5	5.0
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>4.3</b>	<b>6.5</b>
	GRANDE	2.8	3.9
	MEDIANO	5.8	4.1
	PEQUEÑO	4.5	7.0
	MICRO	6.9	9.4
* Promedio ponderado con el valor total de la producción			
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación. STPS-INEGI			

SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO		1989	1991	1994
		<b>18</b>	<b>PORCENTAJE PROMEDIO DE LOS INGRESOS DESTINADOS A LA INVESTIGACION Y/O DESARROLLO TECNOLOGICO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>0.5</b>	<b>0.6</b>	<b>1.0</b>
	GRANDE	0.5	0.7	1.1
	MEDIANO	0.6	0.9	1.2
	PEQUEÑO	0.4	0.5	0.6
	MICRO	0.3	0.3	0.3
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>0.6</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>
	GRANDE	0.8	0.9	0.7
	MEDIANO	0.5	0.6	0.8
	PEQUEÑO	0.2	0.3	0.2
	MICRO	0.5	0.6	0.3
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.9</b>
	GRANDE	0.4	0.5	1.2
	MEDIANO	0.8	0.8	0.4
	PEQUEÑO	0.2	0.3	0.3
	MICRO	0.3	0.4	0.0
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>0.4</b>	<b>0.3</b>	<b>1.3</b>
	GRANDE	0.4	0.8	1.6
	MEDIANO	0.9	1.1	2.2
	PEQUEÑO	0.9	0.8	0.5
	MICRO	0.0	0.0	0.0
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>1.1</b>
	GRANDE	0.3	0.4	1.1
	MEDIANO	0.3	0.3	1.4
	PEQUEÑO	0.6	1.0	0.4
	MICRO	0.7	0.6	0.0
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>0.6</b>	<b>0.7</b>	<b>0.9</b>
	GRANDE	0.5	0.7	0.8
	MEDIANO	0.8	1.0	1.4
	PEQUEÑO	0.7	0.8	1.1
	MICRO	0.4	0.4	0.3
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>2.2</b>
	GRANDE	0.8	0.8	2.2
	MEDIANO	1.0	1.3	2.9

	PEQUEÑO	0.5	0.5	0.6
	MICRO	1.4	1.2	0.0
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>0.5</b>	<b>0.7</b>	<b>0.2</b>
	GRANDE	0.5	0.7	0.2
	MEDIANO	0.5	0.7	0.6
	PEQUEÑO	0.6	0.7	2.7
	MICRO	1.0	0.1	0.0
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>1.4</b>
	GRANDE	0.5	0.6	1.5
	MEDIANO	0.6	1.0	1.1
	PEQUEÑO	0.3	0.4	0.6
	MICRO	0.2	0.3	0.3
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>0.5</b>	<b>0.7</b>	<b>0.7</b>
	GRANDE	0.4	0.5	0.7
	MEDIANO	1.0	0.9	0.9
	PEQUEÑO	0.3	0.5	0.2
	MICRO	0.0	2.3	0.0

\* Promedio ponderado con los ingresos totales.

Fuente Encuesta Nacional de Empleo Salarios Tecnologia y Capacitacion STPS INEGI



## Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación

19		PORCENTAJE PROMEDIO DE LOS INGRESOS DESTINADOS AL PAGO Y/O COMPRA DE TECNOLOGIA POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO		
		1989	1991	1994
<b>SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO</b>				
<b>TOTAL</b>		<b>2.5</b>	<b>3.1</b>	<b>2.1</b>
	GRANDE	2.5	3.0	2.0
	MEDIANO	2.5	3.9	2.0
	PEQUEÑO	1.8	2.4	1.8
	MICRO	3.9	3.8	3.4
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>2.1</b>	<b>2.9</b>	<b>2.4</b>
	GRANDE	2.2	3.3	2.2
	MEDIANO	2.0	2.4	1.7
	PEQUEÑO	1.4	2.1	0.9
	MICRO	2.9	2.1	3.6
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>2.6</b>	<b>3.0</b>	<b>1.4</b>
	GRANDE	3.2	3.4	0.9
	MEDIANO	2.6	3.2	2.3
	PEQUEÑO	2.0	2.7	1.6
	MICRO	0.9	1.5	1.1
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>1.3</b>	<b>1.5</b>	<b>3.4</b>
	GRANDE	1.3	2.9	2.3
	MEDIANO	1.9	2.5	3.8
	PEQUEÑO	3.4	5.0	3.3
	MICRO	0.3	0.2	0.0
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>3.7</b>	<b>5.9</b>	<b>2.4</b>
	GRANDE	4.9	6.1	2.3
	MEDIANO	1.6	3.4	2.2
	PEQUEÑO	3.5	5.6	3.2
	MICRO	0.1	10.6	0.0
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>2.4</b>	<b>2.7</b>	<b>2.1</b>
	GRANDE	2.2	2.6	2.0
	MEDIANO	2.0	2.7	2.2
	PEQUEÑO	2.8	2.2	2.1
	MICRO	7.9	6.9	1.2
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>3.8</b>	<b>5.7</b>	<b>1.7</b>
	GRANDE	4.0	5.2	1.9
	MEDIANO	3.3	10.0	0.9
	PEQUEÑO	4.4	6.1	1.6

	MICRO	2.1	1.1	1.1
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>2.3</b>	<b>3.3</b>	<b>2.0</b>
	GRANDE	2.3	3.1	2.0
	MEDIANO	1.9	5.2	2.4
	PEQUEÑO	2.1	3.1	1.4
	MICRO	0.8	6.4	1.0
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>2.5</b>	<b>2.8</b>	<b>1.9</b>
	GRANDE	2.2	2.3	2.0
	MEDIANO	3.8	5.7	1.9
	PEQUEÑO	0.9	1.1	1.9
	MICRO	7.1	9.1	2.3
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>2.5</b>	<b>3.0</b>	<b>1.2</b>
	GRANDE	2.4	3.1	1.1
	MEDIANO	3.5	2.8	1.4
	PEQUEÑO	2.1	3.1	2.0
	MICRO	0.0	2.3	0.0
* Promedio ponderado con los ingresos totales				
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación STPS-INEGI				

**23****NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS QUE APLICAN CONTROL DE CALIDAD POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y FORMA DE CONTROL**

SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y FORMA DE CONTROL		1992	1995
<b>TOTAL</b>		<b>107,992</b>	<b>175,700</b>
	VISUAL	92 676	152 918
	INSTRUMENTAL	14 744	22 782
	NO SABE	573	0
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>40,157</b>	<b>65,357</b>
	VISUAL	36 832	59 950
	INSTRUMENTAL	3 319	5 406
	NO SABE	7	0
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>12,667</b>	<b>22,353</b>
	VISUAL	11,349	21,061
	INSTRUMENTAL	1 317	1,291
	NO SABE	1	0
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>10,860</b>	<b>19,988</b>
	VISUAL	10 103	19,151
	INSTRUMENTAL	756	837
	NO SABE	0	0
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>6,739</b>	<b>11,111</b>
	VISUAL	6,370	9,821
	INSTRUMENTAL	369	1,290
	NO SABE	0	0
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>4,728</b>	<b>6,174</b>
	VISUAL	2 564	3,409
	INSTRUMENTAL	2 163	2 765
	NO SABE	1	0
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>11,232</b>	<b>15,450</b>
	VISUAL	10,102	13,982
	INSTRUMENTAL	1 129	1 468
	NO SABE	0	0
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>764</b>	<b>214</b>
	VISUAL	380	84
	INSTRUMENTAL	385	130
	NO SABE	0	0
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>19,651</b>	<b>32,413</b>
	VISUAL	13,972	22,879

	INSTRUMENTAL	5 115	9 534
	NO SABE	564	0
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>1,194</b>	<b>2,636</b>
	VISUAL	1 004	2 577
	INSTRUMENTAL	190	58
	NO SABE	0	0
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo			
Fuente Encuesta Nacional de Empleo Salarios, Tecnología y Capacitación STPS-INEGI			

**28****NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS QUE REALIZARON INVESTIGACION Y/O DESARROLLO TECNOLOGICO POR TAMAÑO Y TIPO DE INVESTIGACION**

<b>TAMAÑO Y TIPO DE INVESTIGACION</b>		<b>1992 "</b>	<b>1995 "</b>
<b>TOTAL</b>		<b>15,793</b>	<b>2,940</b>
	DISEÑO DE NUEVOS PRODUCTOS	5 848	1 330
	MEJORA EN LOS PROCESOS Y CALIDAD DE LOS PRODUCTOS	7,850	2,136
	MEJORA DE MAQUINARIA O EQUIPO	1,784	678
	NO SABE	37	211
	OTRO	274	58
<b>GRANDE</b>		<b>1,227</b>	<b>456</b>
	DISEÑO DE NUEVOS PRODUCTOS	455	148
	MEJORA EN LOS PROCESOS Y CALIDAD DE LOS PRODUCTOS	631	264
	MEJORA DE MAQUINARIA O EQUIPO	121	196
	NO SABE	1	109
	OTRO	19	21
<b>MEDIANO</b>		<b>1,339</b>	<b>286</b>
	DISEÑO DE NUEVOS PRODUCTOS	485	108
	MEJORA EN LOS PROCESOS Y CALIDAD DE LOS PRODUCTOS	690	210
	MEJORA DE MAQUINARIA O EQUIPO	137	111
	NO SABE	10	43
	OTRO	17	13
<b>PEQUENO</b>		<b>5,069</b>	<b>1,004</b>
	DISEÑO DE NUEVOS PRODUCTOS	2,126	402
	MEJORA EN LOS PROCESOS Y CALIDAD DE LOS PRODUCTOS	2 416	741
	MEJORA DE MAQUINARIA O EQUIPO	478	191
	NO SABE	26	58
	OTRO	23	23

<b>MICRO</b>		<b>8,158</b>	<b>1,194</b>
	DISEÑO DE NUEVOS PRODUCTOS	2 782	670
	MEJORA EN LOS PROCESOS Y CALIDAD DE LOS PRODUCTOS	4,113	920
	MEJORA DE MAQUINARIA O EQUIPO	1,048	178
	NO SABE	0	0
	OTRO	215	0

1/ A partir de 1989

2/ A partir de 1994 (En este levantamiento las opciones de respuesta de la pregunta correspondiente no son excluyentes, es posible, por lo tanto que un establecimiento haya indicado la realizacion de mas de un tipo de investigación).

\* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo

Fuente. Encuesta Nacional de Empleo Salarios, Tecnologia y Capacitación STPS-INEGI

**30****NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS QUE REALIZARON CAMBIOS EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO DE PRODUCCION POR TAMAÑO Y PRINCIPAL CAMBIO REALIZADO**

TAMAÑO Y PRINCIPAL CAMBIO REALIZADO		1992 <sup>1'</sup>	1995 <sup>2'</sup>
<b>TOTAL</b>		<b>19,355</b>	<b>32,646</b>
	INTRODUCCION DEL SISTEMA JUSTO A TIEMPO	1,555	1 158
	ROTACION DE PUESTOS DE TRABAJO	3 298	931
	AUMENTO O REASIGNACION DE TAREAS	1,935	5,871
	CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO DE PRODUCCION	1 446	1,272
	INTRODUCCION DE EQUIPOS DE TRABAJO	2 462	4,858
	CIRCULOS DE CONTROL TOTAL DE LA CALIDAD	1 283	2,092
	ORGANIZACION A TRAVES DE UNIDADES DE NEGOCIOS	203	412
	REORDENAMIENTO DE EQUIPO, MATERIALES E INSTALACIONES	4 377	5 545
	AUMENTO DE LA SUPERVISION	2,032	6 403
	DISMINUCION DE LA SUPERVISION	156	725
	NO SABE	89	0
	OTRO	520	3 374
<b>GRANDE</b>		<b>1,389</b>	<b>1,043</b>
	INTRODUCCION DEL SISTEMA JUSTO A TIEMPO	178	73
	ROTACION DE PUESTOS DE TRABAJO	102	61
	AUMENTO O REASIGNACION DE TAREAS	55	126
	CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO DE PRODUCCION	251	112
	INTRODUCCION DE EQUIPOS DE TRABAJO	129	150
	CIRCULOS DE CONTROL TOTAL DE LA CALIDAD	205	167

	ORGANIZACION A TRAVES DE UNIDADES DE NEGOCIOS	54	35
	REORDENAMIENTO DE EQUIPO, MATERIALES E INSTALACIONES	244	202
	AUMENTO DE LA SUPERVISION	95	56
	DISMINUCION DE LA SUPERVISION	20	14
	NO SABE	3	0
	OTRO	54	45
<b>MEDIANO</b>		<b>1,709</b>	<b>1,098</b>
	INTRODUCCION DEL SISTEMA JUSTO A TIEMPO	143	65
	ROTACION DE PUESTOS DE TRABAJO	230	76
	AUMENTO O REASIGNACION DE TAREAS	101	177
	CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO DE PRODUCCION	282	106
	INTRODUCCION DE EQUIPOS DE TRABAJO	155	136
	CIRCULOS DE CONTROL TOTAL DE LA CALIDAD	232	159
	ORGANIZACION A TRAVES DE UNIDADES DE NEGOCIOS	17	14
	REORDENAMIENTO DE EQUIPO, MATERIALES E INSTALACIONES	323	196
	AUMENTO DE LA SUPERVISION	154	105
	DISMINUCION DE LA SUPERVISION	26	17
	NO SABE	4	0
	OTRO	42	42
<b>PEQUEÑO</b>		<b>6,266</b>	<b>5,397</b>
	INTRODUCCION DEL SISTEMA JUSTO A TIEMPO	389	325
	ROTACION DE PUESTOS DE TRABAJO	958	491
	AUMENTO O REASIGNACION DE TAREAS	246	874
	CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO DE PRODUCCION	620	513



	INTRODUCCION DE EQUIPOS DE TRABAJO	628	736
	CIRCULOS DE CONTROL TOTAL DE LA CALIDAD	453	540
	ORGANIZACION A TRAVES DE UNIDADES DE NEGOCIOS	76	38
	REORDENAMIENTO DE EQUIPO, MATERIALES E INSTALACIONES	1,522	737
	AUMENTO DE LA SUPERVISION	1,124	785
	DISMINUCION DE LA SUPERVISION	29	67
	NO SABE	5	0
	OTRO	217	286
<b>MICRO</b>		<b>9,990</b>	<b>25,106</b>
	INTRODUCCION DEL SISTEMA JUSTO A TIEMPO	845	695
	ROTACION DE PUESTOS DE TRABAJO	2,008	301
	AUMENTO O REASIGNACION DE TAREAS	1,532	4,692
	CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO DE PRODUCCION	293	540
	INTRODUCCION DE EQUIPOS DE TRABAJO	1,549	3,835
	CIRCULOS DE CONTROL TOTAL DE LA CALIDAD	393	1 225
	ORGANIZACION A TRAVES DE UNIDADES DE NEGOCIOS	57	324
	REORDENAMIENTO DE EQUIPO, MATERIALES E INSTALACIONES	2,288	4,408
	AUMENTO DE LA SUPERVISION	658	5 457
	DISMINUCION DE LA SUPERVISION	82	625
	NO SABE	76	0
	OTRO	207	3 000
1/ A partir de 1989			
2/ A partir de 1994			
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo			
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnologia y Capacitacion STPS-INEGI			

**31****NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS QUE REALIZARON CAMBIOS EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO DE PRODUCCION POR TAMAÑO Y PRINCIPAL RESULTADO DE ESTE CAMBIO**

TAMAÑO Y PRINCIPAL RESULTADO		1992 <sup>1</sup>	1995 <sup>2</sup>
<b>TOTAL</b>		<b>19,355</b>	<b>32,646</b>
	MEJOR AJUSTE A ESPECIFICACIONES DE CLIENTES EN CALIDAD, CANTIDAD Y TIEMPO	6 141	7 123
	MEJORAMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES	1 001	362
	DELEGACION A LOS TRABAJADORES DE MAS RESPONSABILIDAD	559	1 799
	REDUCCION DE COSTOS LABORALES	651	5,262
	REDUCCION DE OTROS COSTOS	534	2 427
	AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	7,025	7,778
	MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD	3,201	6 135
	NO SABE	39	766
	OTRO	205	988
<b>GRANDE</b>		<b>1,389</b>	<b>1,043</b>
	MEJOR AJUSTE A ESPECIFICACIONES DE CLIENTES EN CALIDAD, CANTIDAD Y TIEMPO	444	237
	MEJORAMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES	62	26
	DELEGACION A LOS TRABAJADORES DE MAS RESPONSABILIDAD	49	61
	REDUCCION DE COSTOS LABORALES	80	101
	REDUCCION DE OTROS COSTOS	41	49
	AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	486	378
	MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD	208	164
	NO SABE	3	4
	OTRO	15	19
<b>MEDIANO</b>		<b>1,709</b>	<b>1,098</b>
	MEJOR AJUSTE A ESPECIFICACIONES DE CLIENTES EN CALIDAD CANTIDAD Y TIEMPO	505	236

	MEJORAMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES	75	33
	DELEGACION A LOS TRABAJADORES DE MAS RESPONSABILIDAD	65	63
	REDUCCION DE COSTOS LABORALES	90	150
	REDUCCION DE OTROS COSTOS	46	62
	AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	599	354
	MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD	293	181
	NO SABE	13	3
	OTRO	23	13
<b>PEQUEÑO</b>		<b>6,266</b>	<b>5,397</b>
	MEJOR AJUSTE A ESPECIFICACIONES DE CLIENTES EN CALIDAD, CANTIDAD Y TIEMPO	1,925	1 146
	MEJORAMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES	316	163
	DELEGACION A LOS TRABAJADORES DE MAS RESPONSABILIDAD	339	317
	REDUCCION DE COSTOS LABORALES	197	658
	REDUCCION DE OTROS COSTOS	70	227
	AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	2 271	1,728
	MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD	1,082	998
	NO SABE	22	0
	OTRO	44	157
<b>MICRO</b>		<b>9,990</b>	<b>25,106</b>
	MEJOR AJUSTE A ESPECIFICACIONES DE CLIENTES EN CALIDAD CANTIDAD Y TIEMPO	3,267	5,503
	MEJORAMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES	547	139
	DELEGACION A LOS TRABAJADORES DE MAS RESPONSABILIDAD	106	1 357
	REDUCCION DE COSTOS LABORALES	283	4,351
	REDUCCION DE OTROS COSTOS	378	2,088
	AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	3,669	5,318

MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD	1,618	4,791
NO SABE	0	758
OTRO	123	798
1/ A partir de 1989		
2/ A partir de 1994		
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo		
Fuente Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación STPS-INEGI		

## Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación

**36****PORCENTAJE PROMEDIO DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS  
CON SINDICATO POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO**

SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO		1992	1995
<b>TOTAL</b>		<b>15.2</b>	<b>14.1</b>
	GRANDE	87.1	89.5
	MEDIANO	84.0	84.5
	PEQUEÑO	66.0	60.1
	MICRO	6.9	9.5
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>9.0</b>	<b>9.0</b>
	GRANDE	95.9	91.8
	MEDIANO	89.9	82.3
	PEQUEÑO	67.3	62.1
	MICRO	4.8	6.3
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>21.2</b>	<b>21.0</b>
	GRANDE	88.8	85.8
	MEDIANO	77.3	78.4
	PEQUEÑO	70.6	56.6
	MICRO	6.2	15.6
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>8.1</b>	<b>6.2</b>
	GRANDE	80.9	77.9
	MEDIANO	77.2	77.7
	PEQUEÑO	39.8	41.5
	MICRO	4.4	3.9
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>11.3</b>	<b>15.0</b>
	GRANDE	85.1	76.4
	MEDIANO	74.4	78.9
	PEQUEÑO	51.8	46.8
	MICRO	2.5	10.2
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>59.7</b>	<b>53.2</b>
	GRANDE	92.6	91.9
	MEDIANO	92.0	88.8
	PEQUEÑO	75.7	71.1
	MICRO	39.0	36.4
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>13.5</b>	<b>11.6</b>
	GRANDE	89.2	93.6
	MEDIANO	93.8	86.5
	PEQUEÑO	74.5	64.1
	MICRO	8.8	8.2
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>54.1</b>	<b>77.6</b>
	GRANDE	97.1	97.6

	MEDIANO	91.9	93.6
	PEQUEÑO	84.4	74.2
	MICRO	21.1	30.5
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>18.8</b>	<b>19.7</b>
	GRANDE	77.6	90.6
	MEDIANO	83.2	88.7
	PEQUEÑO	66.1	63.9
	MICRO	8.6	14.1
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>35.0</b>	<b>15.6</b>
	GRANDE	100.0	93.6
	MEDIANO	84.1	96.0
	PEQUEÑO	70.8	77.4
	MICRO	25.4	10.0
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.			
Fuente Encuesta Nacional de Empleo, Salarios Tecnología y Capacitación STPS-INEGI			

**38****NUMERO DE TRABAJADORES QUE LABORABAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y NIVEL OCUPACIONAL**

SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y NIVEL OCUPACIONAL		1990	1992	1995
<b>TOTAL</b>		<b>2,906,945</b>	<b>3,057,897</b>	<b>2,872,853</b>
	DIRECTIVOS	117 899	127 348	166 071
	EMPLEADOS	682 145	732 727	715,301
	OBREROS ESPECIALIZADOS	700 237	733,948	653 165
	OBREROS GENERALES	1,406,663	1 463,876	1,338 314
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>617,725</b>	<b>685,326</b>	<b>831,744</b>
	DIRECTIVOS	32 420	35 407	59 462
	EMPLEADOS	124 319	139,157	225 008
	OBREROS ESPECIALIZADOS	129,026	140,160	180 073
	OBREROS GENERALES	331,960	370 602	367,200
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>457,746</b>	<b>469,583</b>	<b>455,008</b>
	DIRECTIVOS	15 793	17 114	22 472
	EMPLEADOS	73 551	75 476	82 002
	OBREROS ESPECIALIZADOS	130 410	129,353	103 260
	OBREROS GENERALES	237,991	247,641	247 272
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>185,791</b>	<b>219,553</b>	<b>180,835</b>
	DIRECTIVOS	10,623	11 720	9 016
	EMPLEADOS	50 560	66,588	24,482
	OBREROS ESPECIALIZADOS	38,283	49 274	55 131
	OBREROS GENERALES	86,326	91,972	92 204
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>152,504</b>	<b>161,560</b>	<b>203,432</b>
	DIRECTIVOS	7,853	9,001	15 264
	EMPLEADOS	45 113	47 807	72 181
	OBREROS ESPECIALIZADOS	40,571	43,325	41,393
	OBREROS GENERALES	58,966	61,428	74,593
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>330,239</b>	<b>331,357</b>	<b>319,283</b>
	DIRECTIVOS	10,538	11,096	12 854

	EMPLEADOS	108 091	113 109	108 703
	OBREROS ESPECIALIZADOS	77 194	77 179	61,095
	OBREROS GENERALES	134 417	129,973	136 629
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>156,901</b>	<b>161,632</b>	<b>179,742</b>
	DIRECTIVOS	9,693	10 546	13,666
	EMPLEADOS	28,135	29 787	32,824
	OBREROS ESPECIALIZADOS	31,779	33 677	33,945
	OBREROS GENERALES	87 294	87 624	99,306
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>108,633</b>	<b>94,071</b>	<b>35,875</b>
	DIRECTIVOS	2 018	2 068	983
	EMPLEADOS	30 513	26 452	9 451
	OBREROS ESPECIALIZADOS	41 904	35,732	8 236
	OBREROS GENERALES	34,199	29,818	17,205
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>865,163</b>	<b>903,401</b>	<b>632,897</b>
	DIRECTIVOS	27 886	29,293	30 627
	EMPLEADOS	214 270	226,350	151 422
	OBREROS ESPECIALIZADOS	206 522	220,447	162,244
	OBREROS GENERALES	416,486	427,312	288 602
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>32,242</b>	<b>31,414</b>	<b>34,035</b>
	DIRECTIVOS	1 074	1,104	1 724
	EMPLEADOS	7 593	8 002	9,224
	OBREROS ESPECIALIZADOS	4,550	4,801	7,785
	OBREROS GENERALES	19,024	17,508	15,301
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.				
** Datos correspondientes al 31 de marzo del año indicado				
Fuente Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnologia y Capacitacion STPS-INEGI				



**44**
**REMUNERACIONES PAGADAS AL PERSONAL OCUPADO EN LOS ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS EN EL MES DE MARZO DEL AÑO DEL LEVANTAMIENTO POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TIPO DE REMUNERACION (Miles de nuevos pesos)**

SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TIPO DE REMUNERACION		1992	1995
<b>TOTAL</b>		<b>4,371,811</b>	<b>6,378,334</b>
	SUELDOS SALARIO BASE	3 310,240	4,541,248
	HORAS EXTRAS	147 959	150,890
	PRESTACIONES SOCIALES	724,945	699 552
	OTRAS REMUNERACIONES	188,667	986,642
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>825,534</b>	<b>1,588,576</b>
	SUELDOS SALARIO BASE	639 874	1 158 051
	HORAS EXTRAS	23 929	28 232
	PRESTACIONES SOCIALES	126 507	170 868
	OTRAS REMUNERACIONES	35,224	231 424
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>532,606</b>	<b>700,568</b>
	SUELDOS/SALARIO BASE	435,249	522 479
	HORAS EXTRAS	11 122	15,452
	PRESTACIONES SOCIALES	69,924	51,051
	OTRAS REMUNERACIONES	16,310	111,583
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>247,726</b>	<b>277,091</b>
	SUELDOS/SALARIO BASE	206,888	216 761
	HORAS EXTRAS	5,970	4,154
	PRESTACIONES SOCIALES	29,223	11 270
	OTRAS REMUNERACIONES	5,645	44 905
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>241,878</b>	<b>525,876</b>
	SUELDOS/SALARIO BASE	185 892	376 720
	HORAS EXTRAS	10,439	16,826
	PRESTACIONES SOCIALES	29,557	46 186
	OTRAS REMUNERACIONES	15,990	86,142
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>641,855</b>	<b>1,097,669</b>

	SUELDOS/SALARIO BASE	472,232	754 317
	HORAS EXTRAS	20,501	27 414
	PRESTACIONES SOCIALES	123,000	144 066
	OTRAS REMUNERACIONES	26 123	171,870
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>237,128</b>	<b>417,171</b>
	SUELDOS/SALARIO BASE	179 009	280 837
	HORAS EXTRAS	11 393	14 246
	PRESTACIONES SOCIALES	32 794	47 644
	OTRAS REMUNERACIONES	13 933	74 441
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>167,834</b>	<b>128,794</b>
	SUELDOS/SALARIO BASE	115,468	85 427
	HORAS EXTRAS	5 914	4,053
	PRESTACIONES SOCIALES	39 479	18 654
	OTRAS REMUNERACIONES	6,972	20 657
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>1,441,365</b>	<b>1,577,370</b>
	SUELDOS/SALARIO BASE	1 046,514	1,097,762
	HORAS EXTRAS	57,724	39,796
	PRESTACIONES SOCIALES	270,441	205,065
	OTRAS REMUNERACIONES	66,686	234,746
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>35,886</b>	<b>65,216</b>
	SUELDOS/SALARIO BASE	29 113	48 891
	HORAS EXTRAS	968	713
	PRESTACIONES SOCIALES	4,021	4,745
	OTRAS REMUNERACIONES	1,784	10,864
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo			
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo Salarios, Tecnologia y Capacitacion. STPS-INEGI			

## Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación

<b>45</b>		<b>NUMERO DE TRABAJADORES MANUFACTUREROS QUE RECIBIERON CAPACITACION POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO</b>		
<b>SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO</b>		<b>1989</b>	<b>1991</b>	<b>1994</b>
<b>TOTAL</b>		<b>984,386</b>	<b>1,105,010</b>	<b>1,238,090</b>
	GRANDE	598 464	695 559	636 351
	MEDIANO	172 729	185 534	168 156
	PEQUEÑO	168 931	164 887	253 817
	MICRO	44 262	59 031	179 764
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>175,578</b>	<b>204,553</b>	<b>336,984</b>
	GRANDE	109 118	131 992	188 621
	MEDIANO	27 762	32 231	35 034
	PEQUEÑO	23 091	23 169	52 692
	MICRO	15 608	17 160	60 636
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>142,033</b>	<b>154,190</b>	<b>164,064</b>
	GRANDE	68 309	72 984	77 947
	MEDIANO	34 564	39 464	26 743
	PEQUEÑO	34 561	32 956	36 426
	MICRO	4 599	8 785	22 947
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>32,909</b>	<b>45,870</b>	<b>29,488</b>
	GRANDE	11 057	18 627	6 180
	MEDIANO	9 403	9 952	5 808
	PEQUEÑO	10 326	11 737	15 263
	MICRO	2 124	5 555	2 236
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>44,830</b>	<b>48,155</b>	<b>67,347</b>
	GRANDE	17 586	18 352	31 730
	MEDIANO	10 812	12 018	12 437
	PEQUEÑO	10 657	11 819	15 575
	MICRO	5 775	5 966	7 604
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>150,834</b>	<b>156,498</b>	<b>196,724</b>
	GRANDE	79 633	87 464	81 605
	MEDIANO	31 620	32 728	35 387
	PEQUEÑO	34 004	29 787	58 189
	MICRO	5 577	6 518	21 542
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>53,035</b>	<b>56,626</b>	<b>77,318</b>
	GRANDE	30 770	31 920	38 442
	MEDIANO	6 960	6 987	9 817
	PEQUEÑO	12 340	13 262	14 268
	MICRO	2 966	4 457	14 790
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>42,895</b>	<b>63,334</b>	<b>19,424</b>
	GRANDE	33 404	53 692	14 694

	MEDIANO	4 254	4 913	2 683
	PEQUEÑO	4,228	3 801	2 005
	MICRO	1 009	928	40
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>333,669</b>	<b>366,255</b>	<b>327,206</b>
	GRANDE	244 675	275 463	192,389
	MEDIANO	44,606	44,999	37 317
	PEQUEÑO	37 782	36,639	54 278
	MICRO	6,606	9,154	43,220
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>8,602</b>	<b>9,529</b>	<b>19,532</b>
	GRANDE	3 913	5,065	4 740
	MEDIANO	2 747	2 242	2 926
	PEQUEÑO	1,942	1 716	5,118
	MICRO	0	507	6,746
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.				
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo Salarios Tecnología y Capacitación STPS-INEGI.				

**46****NUMERO DE TRABAJADORES MANUFACTUREROS QUE RECIBIERON  
CAPACITACION POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y NIVEL OCUPACIONAL**

SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y NIVEL OCUPACIONAL		1989	1991	1994
<b>TOTAL</b>		<b>984,386</b>	<b>1,105,010</b>	<b>1,238,090</b>
	DIRECTIVOS	22 861	24 319	39 534
	EMPLEADOS	256 763	297 515	304 155
	OBREROS ESPECIALIZADOS	249,628	271,718	288,575
	OBREROS GENERALES	455 134	511,458	605 825
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>175,578</b>	<b>204,553</b>	<b>336,984</b>
	DIRECTIVOS	3 986	3 996	11,316
	EMPLEADOS	44,370	55,307	87,060
	OBREROS ESPECIALIZADOS	39 793	46,367	77,507
	OBREROS GENERALES	87,429	98,883	161,099
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>142,033</b>	<b>154,190</b>	<b>164,064</b>
	DIRECTIVOS	2,385	2 542	3,232
	EMPLEADOS	26,665	28,693	25,889
	OBREROS ESPECIALIZADOS	41 575	41,273	34,093
	OBREROS GENERALES	71,408	81 682	100,849
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>32,909</b>	<b>45,870</b>	<b>29,488</b>
	DIRECTIVOS	462	747	716
	EMPLEADOS	5 338	7,312	2,802
	OBREROS ESPECIALIZADOS	5 602	6,921	9,494
	OBREROS GENERALES	21,507	30,890	16 475
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>44,830</b>	<b>48,155</b>	<b>67,347</b>
	DIRECTIVOS	1 493	1,783	2,468
	EMPLEADOS	11 602	13 289	24 629
	OBREROS ESPECIALIZADOS	13 761	13,733	13,265
	OBREROS GENERALES	17 974	19,350	26,984
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>150,834</b>	<b>156,498</b>	<b>196,724</b>
	DIRECTIVOS	4,195	4,399	6,827

	EMPLEADOS	50 186	54 176	64 431
	OBREROS ESPECIALIZADOS	43,289	43,122	43,624
	OBREROS GENERALES	53 164	54,801	81,841
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>53,035</b>	<b>56,626</b>	<b>77,318</b>
	DIRECTIVOS	923	1 045	2,095
	EMPLEADOS	13 339	14 629	16 058
	OBREROS ESPECIALIZADOS	14,183	14,770	15,714
	OBREROS GENERALES	24,590	26,182	43 449
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>42,895</b>	<b>63,334</b>	<b>19,424</b>
	DIRECTIVOS	978	1,136	322
	EMPLEADOS	14,409	21,554	4,899
	OBREROS ESPECIALIZADOS	14,532	19,309	5,011
	OBREROS GENERALES	12,976	21,335	9,190
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>333,669</b>	<b>366,255</b>	<b>327,206</b>
	DIRECTIVOS	8 243	8,458	11,628
	EMPLEADOS	88,586	100,100	72 821
	OBREROS ESPECIALIZADOS	75,416	84,548	84,308
	OBREROS GENERALES	161,424	173,149	158 447
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>8,602</b>	<b>9,529</b>	<b>19,532</b>
	DIRECTIVOS	197	214	926
	EMPLEADOS	2,265	2,455	5,562
	OBREROS ESPECIALIZADOS	1,478	1,674	5,555
	OBREROS GENERALES	4,662	5,186	7,487
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo				
Fuente Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación STPS-INEGI				

## Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación

<b>47</b>		<b>NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS QUE PROPORCIONARON CAPACITACION A SUS TRABAJADORES POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y PRINCIPAL RESULTADO DE DICHA CAPACITACION</b>	
<b>SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y PRINCIPAL RESULTADO</b>		<b>1992</b>	<b>1995</b>
<b>TOTAL</b>		<b>18,573</b>	<b>35,072</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	4 960	5,047
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	7,669	16,457
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	2,645	2 218
	OTRO	3,299	11,350
<b>PRODUCTOS ALIMENTICIOS, BEBIDAS Y TABACO</b>		<b>3,433</b>	<b>9,888</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	785	1,352
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	1 170	4,249
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	869	786
	OTRO	609	3,501
<b>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO</b>		<b>3,029</b>	<b>5,480</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	806	232
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	1,516	2,554
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	157	147
	OTRO	550	2,547
<b>INDUSTRIAS DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA</b>		<b>1,557</b>	<b>1,191</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	530	180
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	350	588
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	85	62
	OTRO	592	361
<b>PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRENTAS Y EDITORIALES</b>		<b>2,152</b>	<b>3,830</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	468	657
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	1,420	1,910
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	152	121

	OTRO	112	1 142
<b>SUSTANCIAS QUIMICAS, PRODUCTOS DERIVADOS DEL CARBON, DE HULE Y DE PLASTICO</b>		<b>2,805</b>	<b>3,456</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	831	887
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	1,232	1,566
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	351	414
	OTRO	391	589
<b>PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS</b>		<b>1,159</b>	<b>2,143</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	221	541
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	226	683
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	510	336
	OTRO	202	583
<b>INDUSTRIAS METALICAS BASICAS</b>		<b>343</b>	<b>144</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	68	40
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	112	63
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	15	13
	OTRO	148	28
<b>PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIA Y EQUIPO</b>		<b>3,951</b>	<b>8,101</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	1,194	799
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	1 589	4,744
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	504	336
	OTRO	664	2,222
<b>OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		<b>149</b>	<b>835</b>
	AUMENTO LA PRODUCTIVIDAD	57	356
	AUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO	56	96
	DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES	2	2
	OTRO	34	381
* La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.			
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación STPS-INEGI			



